

## MODEL PENINGKATAN KOMPETENSI DOSEN; PERAN *KNOWLEDGE SHARING*, MOTIVASI, DAN *NEED FOR COGNITION* DOSEN UNIVERSITAS TEUKU UMAR

*MODEL FOR INCREASING THE COMPETENCY OF LECTURERS: THE ROLE OF KNOWLEDGE SHARING, MOTIVATION, AND NEED-FOR-COGNITION OF TEUKU UMAR UNIVERSITY LECTURERS*

Susanto<sup>\*)1</sup>, Hartoyo<sup>\*\*)1</sup>, dan Rizal Syarif<sup>\*\*)1</sup>

<sup>\*)</sup> Universitas Teuku Umar

Jl. Alue Peunyareng, Meureubo, Kabupaten Aceh Barat, Aceh 23681

<sup>\*\*)1</sup> Sekolah Bisnis, IPB University

Jl. Raya Pajajaran, Bogor, Jawa Barat, Indonesia 16151

**Abstract:** *Competence is a set of knowledge, skills, and behaviors that teachers or lecturers must possess, appreciate, and master in carrying out professional duties. Lecturers as professional educators are required to have competence as the spearhead of the teaching and learning process. Teuku Umar University (UTU), as one of the state universities in Aceh Province, is required to improve its lecturers' competence by looking at the role of knowledge sharing, motivation, and need-for-cognition of its lecturers. This study aimed to analyze the effect of knowledge sharing, motivation, and need for cognition on lecturers' competence at UTU by using Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). The results showed that knowledge sharing and need-for-cognition had a positive effect on the lecturers' commitment, while motivation had no positive effect on lecturer commitment. However, motivation had a positive effect on lecturers' knowledge sharing, while need-for-cognition had no positive effect on lecturers' knowledge sharing. Based on the research results, UTU should facilitate its lecturers to carry out knowledge sharing activities that could be implemented through knowledge management. As for need-for-cognition, it is expected that UTU would create a new cognitive need, such as holding new knowledge competitions or rewards for lecturers who find discoveries.*

**Keywords:** *competence, knowledge sharing, motivation, need-for-cognition, SEM-PLS*

**Abstrak:** Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dosen sebagai tenaga pendidik profesional dituntut harus memiliki kompetensi sebagai ujung tombak proses belajar dan mengajar. Universitas Teuku Umar (UTU) sebagai salah satu perguruan tinggi negeri di provinsi Aceh dituntut untuk dapat meningkatkan kompetensi dosennya, dengan melihat pada peran *knowledge sharing*, motivasi dan *need for cognition* dosen. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *knowledge sharing*, motivasi dan *need for cognition* terhadap kompetensi dosen di UTU dengan menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan *need for cognition* berpengaruh positif terhadap kompetensi dosen, sementara motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kompetensi dosen. Namun, motivasi berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing* sedangkan *need for cognition* tidak berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*. Berdasarkan hasil penelitian, UTU hendaknya memfasilitasi para dosen untuk tetap selalu melakukan kegiatan *knowledge sharing* yang dapat diimplementasikan melalui *knowledge management*. Sedangkan untuk *need for cognition*, diharapkan UTU menciptakan suatu kebutuhan kognitif yang baru, seperti mengadakan kompetisi pengetahuan atau *reward* kepada dosen yang menemukan penemuan baru.

**Kata kunci:** kompetensi, *knowledge sharing*, motivasi, *need for cognition*, SEM-PLS

---

<sup>1</sup> Corresponding author:  
Email: [susanto@utu.ac.id](mailto:susanto@utu.ac.id)

## PENDAHULUAN

Universitas Teuku Umar, disingkat UTU adalah perguruan tinggi negeri di ujung barat Indonesia, tepatnya di kota Meulaboh kabupaten Aceh Barat, provinsi Aceh. Berdiri pada tanggal 10 November 2006 sebagai perguruan tinggi swasta, kemudian pada tanggal 1 April 2014, UTU resmi ditetapkan dan disahkan menjadi Perguruan Tinggi Negeri Baru (PTNB) oleh presiden RI keenam Susilo Bambang Yudhoyono.

Perkembangan UTU dapat dilihat dari data pemeringkatan perguruan tinggi yang dikeluarkan oleh kemenristekdikti. Pada Tabel 1, peringkat UTU untuk skala nasional berada pada peringkat 2500 dari 3320 perguruan tinggi pada tahun 2017, sedangkan pada tahun 2018 UTU berada pada peringkat 1000 dari 2010 perguruan tinggi non-vokasi, dan pada tahun 2019 UTU berada pada peringkat 900 dari 2141 perguruan tinggi non vokasi.

Tabel 1. Pemeringkatan UTU Tingkat Nasional

Tahun	Jumlah PT	Peringkat UTU
2017	3320	2500
2018	2010 *)	1000
2019	2141 *)	900

\*) Non Vokasi

Sumber: <http://pemeringkatan.ristekdikti.go.id>

Dari data pemeringkatan tersebut, UTU harus bekerja lebih giat lagi untuk memperbaiki pemeringkatannya supaya lebih baik. Pemeringkatan perguruan tinggi berfokus pada indikator yang berbasis *Output - Outcome Base* yang dilihat dari beberapa komponen, yaitu kualitas kelembagaan, kualitas kegiatan kemahasiswaan, kualitas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, serta kualitas inovasi (Panduan Klasterisasi Perguruan Tinggi, 2019). Demi meningkatkan daya saing universitas, maka kompetensi dosen menjadi salah satu yang perlu ditingkatkan, dengan melihat peran *knowledge sharing*, motivasi dan *need for cognition* dosen dalam proses implementasinya.

Dosen adalah pendidik yang profesional dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005). Dijelaskan juga dalam Undang-Undang Guru dan Dosen pada Pasal 1 ayat 10, dinyatakan secara tegas

bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi dosen adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang memiliki dampak nyata terhadap perubahan kualitas hasil belajar mahasiswa. (Nugroho *et al.* 2018, Pulungan dan Arda, 2019).

*Knowledge sharing* merupakan aktivitas mentransfer atau menyebarkan pengetahuan dari seseorang, grup atau organisasi ke orang, grup atau organisasi yang lain (Islamy dan Nurjaman, 2018). Peran *knowledge sharing* sangat penting dilakukan dalam suatu komunitas atau organisasi bahkan perguruan tinggi (Yuwono *et al.* 2020). Dimana terdapat proses individu saling bertukar ide, informasi, atau pengetahuan untuk dijadikan karya baru seperti buku atau penulisan ilmiah lainnya. Dalam suatu komunitas atau organisasi, kegiatan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) merupakan kegiatan yang sangat penting untuk dilakukan, karena pada dasarnya komunitas ini dibentuk agar para anggotanya dapat berinteraksi dan belajar bersama serta membangun hubungan dalam proses mengembangkan rasa memiliki dan komitmen bersama (Safitri *et al.* 2018). Di dalam organisasi, tidak semua anggota memiliki pengetahuan yang sama untuk mendukung pekerjaannya, sehingga perlu adanya proses transfer informasi/pengetahuan antar anggota dalam suatu forum/organisasi. *Knowledge sharing* di kalangan anggota organisasi menjadi amat penting untuk meningkatkan kemampuan anggota organisasi agar mampu berpikir secara logika yang diharapkan akan menghasilkan suatu bentuk inovasi (Pratiwi, 2018). Hal ini mengisyaratkan bahwa *knowledge sharing* merupakan kebutuhan bagi setiap organisasi/perguruan tinggi untuk mempertahankan entitas bisnis, sekaligus meningkatkan kompetensi sumber daya manusia/dosen dan daya saing organisasi/perguruan tinggi.

Faktor yang tidak kalah penting yang memengaruhi kompetensi adalah motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu dalam melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Damanik, 2018). Menurut Masvaure *et al.* (2014), motivasi sering digambarkan sebagai kekuatan internal dan eksternal yang memengaruhi seseorang dalam bertindak dan berperilaku. Motivasi juga merupakan kebutuhan organisasi yang melekat dalam

individu seseorang. Motivasi menjadi penggerak batin untuk berperilaku dan bertindak dengan cara tertentu, termasuk motivasi dosen di perguruan tinggi. Fenia 2018, dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi dosen dapat meningkatkan produktifitas dan kepuasan kerja dalam rangka penjaminan mutu pendidikan.

Faktor lainnya yang memengaruhi kompetensi dosen adalah *need for cognition*. Kebutuhan untuk kognisi (*need for cognition*) dalam psikologi adalah variabel kepribadian yang mencerminkan sejauh mana individu cenderung terhadap aktivitas kognitif yang mudah dipahami (Bors dan Gruman, 2018). Variabel ini menjelaskan kecenderungan atau disposisi untuk terlibat dalam aktivitas kognitif yang dibedakan dengan kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas kognitif. Dosen dengan *need for cognition* yang tinggi lebih menyukai tugas-tugas yang kompleks dibanding yang sederhana (Hill *et al.* 2013). Kebutuhan untuk mencerna informasi secara cermat dan mendalam untuk mengolah pesan dapat ditentukan oleh perbedaan dosen dalam hal *need for cognition*-nya. Dari beberapa penelitian diketahui bahwa *need for cognition* menentukan keberhasilan perubahan sikap melalui komunikasi persuasif (Furnham dan Thorne, 2013). Orang dengan *need for cognition* tinggi cenderung termotivasi untuk menganalisis argumen dan memikirkan isu-isu yang dianggap penting, atau lebih memikirkan hal-hal yang berkaitan dengan informasinya itu sendiri. Di lain pihak, dosen dengan *need for cognition* rendah, lebih mengutamakan perhatian pada faktor-faktor perifer yang menyertai pesan seperti akses penggunaan teknologi dan media yang semakin masif (Mc Elroy *et al.* 2016). Berdasarkan uraian maka perlu dilakukan analisis untuk mengetahui faktor-faktor yang berperan terhadap kompetensi dosen di UTU, yaitu terbatas pada kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dilihat implikasi peningkatan kompetensi dosen dengan memanfaatkan hubungan faktor-faktor tersebut.

Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh antar variabel yang diteliti, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Oleh karena itu, dipandang perlu untuk dilakukan penelitian dengan judul “Model Peningkatan Kompetensi Dosen; Peran *Knowledge Sharing*, Motivasi, dan *Need for Cognition* dosen Universitas Teuku Umar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Universitas Teuku Umar, dilaksanakan selama dua bulan, Mei dan Juni 2020. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui pengisian kuisioner yang dilakukan terhadap para responden, yang bentuk pernyataannya dengan beberapa alternatif jawaban. Sedangkan data sekunder diperoleh dari rencana jangka panjang UTU, Statuta UTU, data dosen, dan data lainnya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh. Sampel atau responden dari penelitian ini adalah dosen aktif di UTU yang berjumlah 234 orang (data dosen aktif UTU 2019). Analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden, analisis indeks digunakan untuk mengetahui gambaran mengenai persepsi responden dalam penelitian ini dan analisis *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS) digunakan dengan tujuan untuk menguji pengaruh antara peubah.

Dosen dalam melakukan pekerjaan profesionalnya harus memiliki kompetensi. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, kompetensi di pengaruhi oleh beberapa variabel antara lain *knowledge sharing*, motivasi dan *need for cognition*. Jika *knowledge sharing*, motivasi dan *need for cognition* tinggi maka kompetensi juga akan semakin tinggi. Di sisi lain, *knowledge sharing* juga di pengaruhi oleh motivasi dan *need for cognition*, jika motivasi tinggi maka *knowledge sharing* akan semakin tinggi. Begitu juga jika dengan *need for cognition*, jika *need for cognition* tinggi maka *knowledge sharing* akan semakin tinggi.

### Hipotesis Penelitian:

H1: *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompetensi dosen.

H2: Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompetensi dosen.

H3: *Need for Cognition* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kompetensi dosen.

H4: Motivasi berpengaruh signifikan & positif terhadap *knowledge sharing* dosen.

H5: *Need for Cognition* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *knowledge sharing* dosen.

Kerangka penelitian pada Gambar 1, menjelaskan dosen di perguruan tinggi memiliki peranan penting

dalam pembinaan akademik dan kemahasiswaan. Mutu perguruan tinggi dapat dilihat dari bagaimana perkembangan kualitas dosennya. Dosen dalam melakukan pekerjaan profesionalnya harus memiliki kompetensi yang di pengaruhi oleh beberapa variabel antara lain *knowledge sharing*, motivasi dan *need for cognition*.

## HASIL

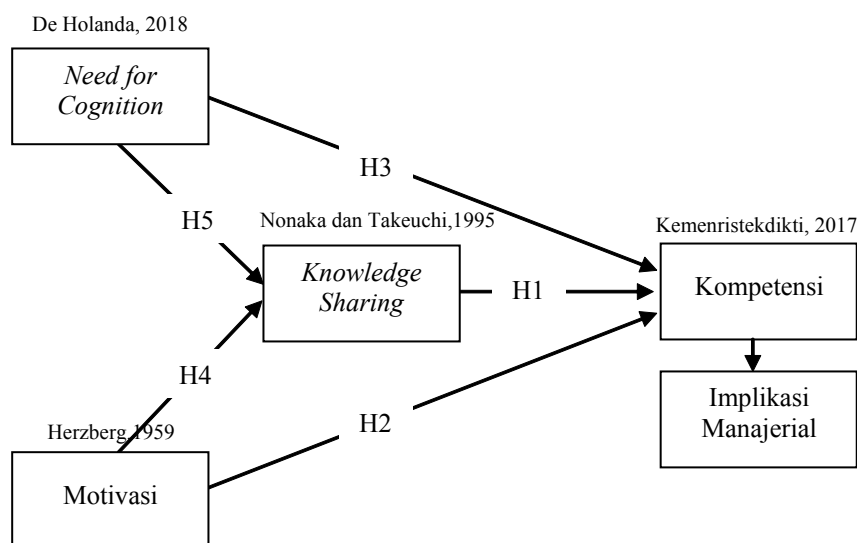
### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah dosen aktif UTU yang berjumlah 234 responden. Sebanyak 54,7% responden berjenis kelamin laki-laki. Mayoritas dosen di UTU sebanyak 74,4% berusia 25-39 tahun, dengan masa kerja 1-5 tahun sebesar 53,4%. Berdasarkan jabatan fungsional, sebanyak 55,1% dengan jabatan AA dan sebanyak 29,1% belum memiliki jabatan fungsional. Dosen yang berkualifikasi S3 hanya sebesar 6% dan S2 sebesar 94%. Selanjutnya, seminar, lokakarya atau pelatihan yang diikuti oleh responden hanya sekitar 27% responden yang mengikuti seminar atau pelatihan dengan frekuensi lebih dari empat kali dalam setahun dan hanya ada sekitar 29% responden yang memiliki jumlah penelitian diatas empat judul selama karirnya. Begitu juga dengan kegiatan pengabdian masyarakat, hanya ada sekitar 19% responden yang melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat lebih dari empat kegiatan semasa karirnya. Untuk artikel ilmiah hanya ada sekitar 38% responden yang menulis artikel

lebih dari empat judul selama karirnya dan ada sekitar 46% responden yang tidak pernah menulis artikel di media massa.

### Deskripsi Persepsi Responden

Rata-rata indeks skor jawaban variabel kompetensi dosen diperoleh sebesar 78,28%. Berdasarkan kategori indeks skor rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor tinggi. Dimensi yang berperan terhadap tingginya kompetensi dosen ini berturut-turut adalah kepribadian (87,65%), sosial (83,38%), pedagogik (76,13%) dan profesional (73,18%). Rata-rata indeks skor jawaban variabel *need for cognition* dosen diperoleh sebesar 75,93%. Berdasarkan kategori indeks skor rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor tinggi. Dimensi yang berperan terhadap tingginya *need for cognition* dosen ini antara lain adalah sosial (87,44%), *problem solving* (85,9%) dan tantangan (82,91%). Rata-rata indeks skor jawaban variabel motivasi dosen diperoleh sebesar 86,75%. Berdasarkan kategori indeks skor rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor tinggi. Dimensi yang berperan terhadap tingginya motivasi dosen ini berturut-turut adalah tanggungjawab (92,05%), prestasi (89,53%), kemajuan (89,49%), pekerjaan (88,46%) dan pengakuan (77,74%). Sedangkan rata-rata indeks skor jawaban variabel *knowledge sharing* dosen diperoleh sebesar 67,01%. Berdasarkan kategori indeks skor rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor sedang. Dimensi yang berperan besar terhadap *knowledge sharing* dosen ini adalah yaitu *socialization* (75,34%) dan *internalization* (75,51%).



Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian

**Faktor yang Memengaruhi Peningkatan Kompetensi Dosen; Peran Knowledge Sharing, Motivasi dan Need for Cognition Scale**

Penelitian ini menggunakan PLS SEM untuk menguji variabel, yang bertujuan memprediksi secara *ekploratory* dengan menggunakan dua pendekatan sub model, yaitu: model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Menurut Ghozali dan Latan (2015), evaluasi *outer mode* dilakukan berdasarkan empat kriteria, yaitu pemeriksaan *loading factor*, *average variance (AVE)*, *composite reliability*, dan *cronch alpha*. Evaluasi model ini dianalisis menggunakan *software SMARTPLS* versi 3.0. Evaluasi *outer model* dilakukan dalam dua tahapan yaitu model awal dan respesifikasi model.

Tahapan awal dengan menetapkan nilai *loading factor* untuk setiap indikator. Indikator yang terdapat pada konstruk akan dikeluarkan secara bertahap berdasarkan standarisasi nilai *loading factor* > 0,6. Nilai *loading factor* > 0,7 menunjukkan valid dengan konstraknya. Riset yang bersifat *confirmatory* nilai *loading factor* 0,5-0,6 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan

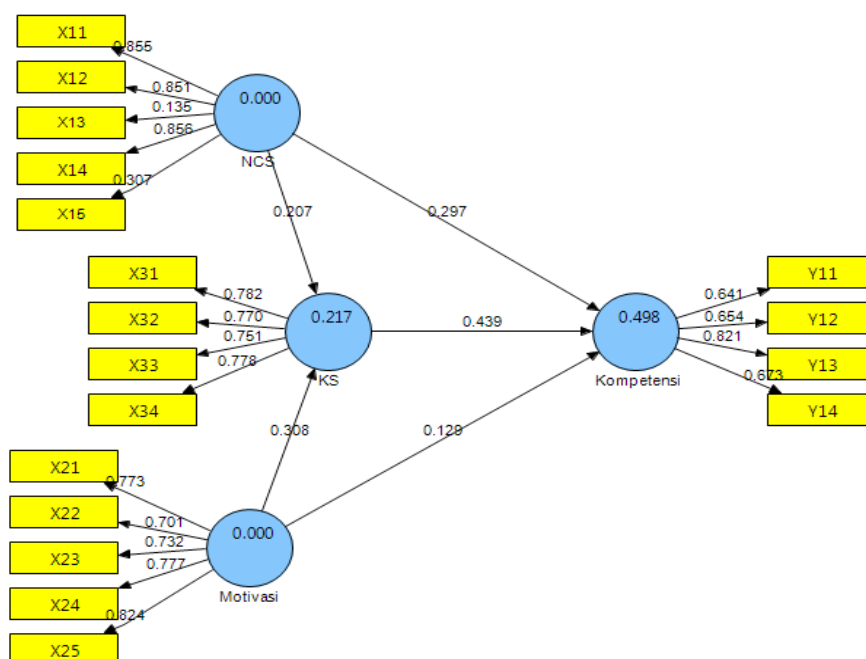
2015). Penelitian ini menggunakan nilai standar *loading factor* 0,6. Apabila nilai indikator konstruk < 0,6 maka harus dikeluarkan dari model. Setelah mengevaluasi indikator variabel konstruk melalui nilai *standar dizedloading factor*, maka model diestimasi ulang melalui uji *PLS Algorithem*. Hasil uji tersebut akan menunjukkan beberapa penjelasan tentang nilai *loading factor*, *average variance extracted (AVE)* dan *composite reliability*. Kriteria dan standarisasi evaluasi *outer model* dapat dilihat pada Tabel 2.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode *second order confirmatory*, dimana nilai validitas menggunakan nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* merupakan ukuran reflektif individual yang memiliki standar 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015). Akan tetapi dalam penelitian ini diambil standar pengukuran 0,6 sudah dianggap cukup (Chin, 1998). Apabila salah satu indikator tersebut memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,6 maka harus dikeluarkan dari model atau ditolak. Hasil output *outer loading* pada model awal penelitian dengan menggunakan *software SmartPLS* 2.0 disajikan pada Gambar 2.

Tabel 2. Kriteria standarisasi evaluasi *outer model*

Validitas dan Realibilitas	Parameter	Keterangan
<i>Validitas Confergent</i>	<i>Loading Factor</i>	>0,60
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	>0,50
<i>Reliability</i>	<i>Composite Reliability</i>	>0,60

Sumber: Ghozali dan Latan (2015).



Gambar 2. Path diagram dengan *loading factor* awal

Berdasarkan Gambar 2, ada dua indikator yang nilai *loading factor* < 0,6, yaitu indikator pragmatis (x1.3) dan peluang (x1.5) harus dikeluarkan dari model atau ditolak, karena tidak memenuhi standar *loading factor*. Setelah indikator-indikator yang tidak valid dikeluarkan, kemudian proses PLS diulang kembali sehingga didapat *output loading factor* baru seperti pada Gambar 3.

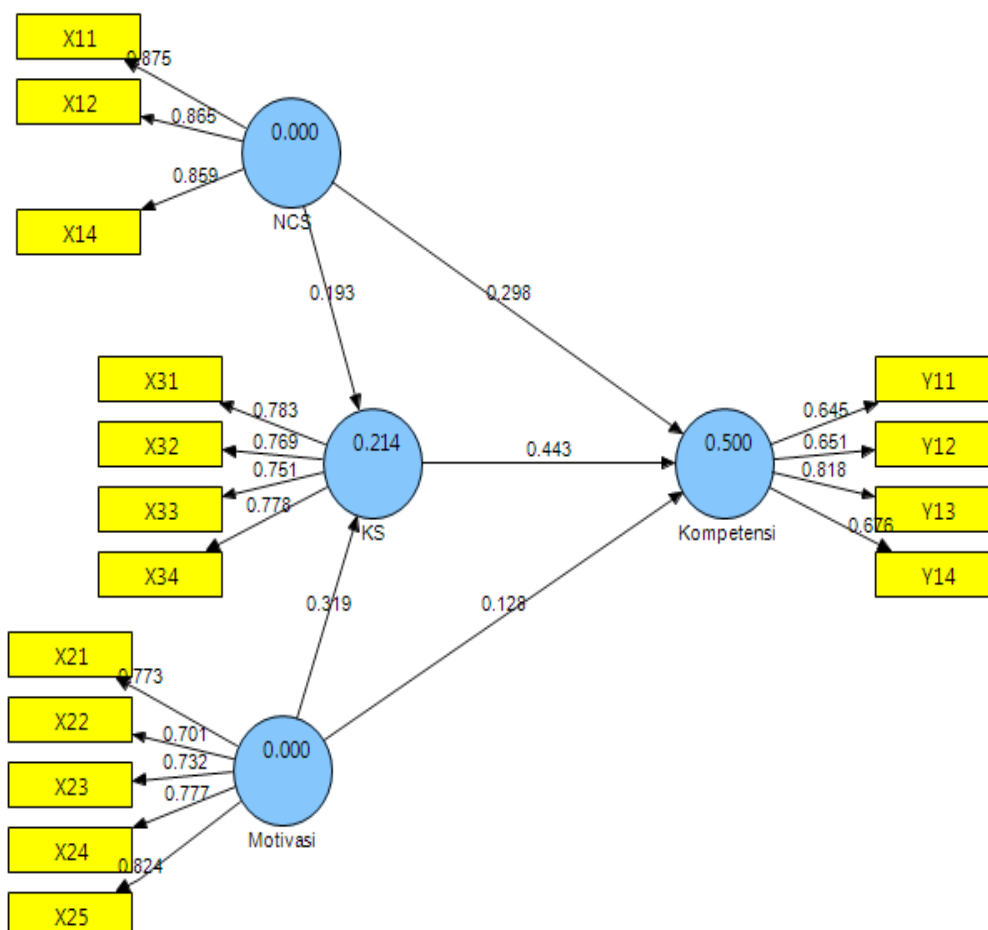
Model akhir pada variabel laten *need for cognition* (x1) menunjukkan bahwa terdapat tiga indikator yang merefleksikan variabel itu sendiri, yaitu solusi (x1.1), tantangan (x1.2), dan *problem solving* (x1.4) dengan nilai *loading factor* berturut-turut sebesar 0,875, 0,865 dan 0,859. Ketiga indikator tersebut mempunyai besaran pengaruh yang hampir sama terhadap variabel *need for cognition*.

Sedangkan motivasi (x2) pada model akhir direfleksikan oleh lima indikator yaitu: prestasi (x2.1), pengakuan (x2.2), mandiri (x2.3), tanggung jawab (x2.4) dan kemajuan (x2.5) dengan nilai *loading factor* berturut-turut sebesar 0,773, 0,701, 0,732, 0,777 dan 0,824. Dari

lima indikator tersebut, indikator kemajuan mempunyai besaran pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan indikator lainnya terhadap variabel motivasi.

Variabel *knowledge sharing* (x3) pada model akhir direfleksikan oleh empat indikator, yaitu: *socialization* (x3.1), *externalization* (x3.2), *combination* (x3.3), dan *internalization* (x3.4) dengan nilai *loading factor* berturut-turut sebesar 0,783, 0,769, 0,751 dan 0,778. Dari keseluruhan indikator tersebut, terlihat indikator *socialization* (x3.1) mempunyai besaran pengaruh yang sedikit lebih tinggi dibandingkan indikator lainnya terhadap variabel *knowledge sharing*.

Untuk variabel kompetensi (y) pada model akhirnya direfleksikan oleh empat indikator, yaitu: pedagogik (y1.1), kepribadian (y1.2), sosial (y1.3), dan profesional (y1.4) dengan nilai *loading factor* berturut-turut sebesar 0,645, 0,651, 0,818 dan 0,676. Dari empat indikator tersebut, indikator sosial mempunyai besaran pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan indikator lainnya terhadap variabel kompetensi.



Gambar 3. Diagram *path model* resipikasi akhir dengan *loading factor*

Untuk nilai *average variance extracted (AVE)* dan *composite reliability* pada model final di peroleh hasil seperti pada Tabel 3. Syarat model yang reliable adalah model yang memiliki nilai *AVE* di atas 0,5 dan *composite reliability* lebih dari 0,6. Model yang memiliki reliabilitas yang cukup baik artinya seluruh indikator yang digunakan dapat mengukur konstruksya.

Berdasarkan pada Tabel 3 semua variabel yaitu *need for cognition*, motivasi, *knowledge sharing* dan kompetensi memiliki nilai *AVE* > 0,5, ini berarti secara keseluruhan tidak ada permasalahan *convergen validity* pada model yang diuji, sehingga dapat dikatakan valid. Hasil pengujian nilai *composite reliability* untuk menentukan apakah model sudah memenuhi kriteria *reliable* maka di peroleh hasil untuk semua variabel *composite reliability* > 0,6, ini berarti semua variabel yang dipakai reliabel. Dengan demikian semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini *valid* dan *reliable*.

Evaluasi *inner model* merupakan analisis yang menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses *bootstrapping*, parameter uji *t-statistic*, diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Menurut Ghozali (2015), model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan *Goodness of Fit*, merupakan ukuran yang digunakan untuk mengukur model pengukuran dan model struktural apakah valid atau tidak. Nilai *GoF* diperoleh secara manual dengan menggunakan rumus rata-rata *AVE* dikalikan rata-rata *R-Square*, perhitungan *Goodness of Fit* didapat dengan menggunakan rumus:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2} \dots \dots \text{Tenenhaus (2014)}$$

Menurut Tenenhaus (2004), nilai *GoFsmall* = 0,1, *GoF medium* = 0,25 dan *GoF besar* = 0,5. Hasil perhitungan *Goodness of Fit* berdasarkan *AVE* dan *R-Square* (0,500) untuk model second order pada penelitian ini menghasilkan nilai sebesar 0.550 dan termasuk dalam kategori medium yang artinya bahwa model sudah fit dan layak untuk digunakan.

Kriteria  $R^2$  dari variabel laten endogen menunjukkan seberapa besar keragaman variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Variabel endogen pada penelitian ini adalah *knowledge sharing* dan kompetensi. Variabel *knowledge sharing* memperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0.214, yang dapat diartikan bahwa variabel *knowledge sharing* mampu dijelaskan oleh variabel *need for cognition* dan motivasi dengan keragaman sebesar 21,4% (0,439 x 100%). Variabel kompetensi memperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0.500 yang dapat diinterpretasikan bahwa varian konstruk kompetensi dapat dijelaskan oleh varian konstruk *need for cognition*, motivasi dan *knowledge sharing* sebesar 50% sedangkan sisanya 50% (100% - 50%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Nilai *R-square* 0,500 dikategorikan bahwa kelayakan model dikatakan diantara moderat.

Estimasi koefisien *path* adalah evaluasi terhadap nilai koefisien, pengaruh nyata dari nilai *bootstrapping* dan besarnya nilai koefisien. Teknik *bootstrapping* adalah teknik rekalkulasi data secara random untuk memperoleh nilai *t-statistik*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai *t-hitung* dengan *t-tabel*. Pengujian dengan taraf signifikansi 5% jika nilai *t-statistic* > 1,96 maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Nilai *t-statistik* koefisien pengaruh dari variabel laten diperoleh dari PLS *Bootstrapping*. Hasil koefisien *path* Model PLS *Bootstrapping* terlihat pada Tabel 4.

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dan *composite reliability* Variabel Penelitian

Variabel	AVE	Composite reliability
<i>Need for cognition</i>	0,750	0,900
Motivasi	0,581	0,874
<i>Knowledge sharing</i>	0,594	0,854
Kompetensi	0,500	0,793

Tabel 4. Nilai koefisien path dan T-statistik model

Path	Koefisien	Galat Baku (SE)	T-statistik	Keterangan
KS → KM	0,443	0,104	4,273*	Signifikan
MV → KM	0,128	0,103	1,247	Tidak signifikan
NCS → KM	0,298	0,106	2,812*	Signifikan
MV → KS	0,319	0,151	2,110*	Signifikan
NCS → KS	0,193	0,147	1,312	Tidak signifikan

Berdasarkan Tabel 4, peneliti mendapatkan kesimpulan terhadap hipotesis yang diajukan pada awal penelitian. Hasil uji hipotesis pada penelitian adalah sebagai berikut:

Nilai koefisien pengaruh *knowledge sharing* terhadap kompetensi sebesar 0,443, dan nilai t-statistik 4,273. Karena nilai t-statistik  $4,273 > 1,96$  maka tolak  $H_0$ . Hal ini membuktikan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arina Idzna Mardlillah dan Kusti Rahardjo (2017), yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi individu. *Knowledge sharing* ini memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja yang tentunya memiliki implikasi langsung bagi peningkatan kompetensi dosen. Kompetensi dosen terbentuk karena adanya proses transfer pengetahuan yang diperoleh seorang dosen dari proses transfer informasi yang yang diperoleh dari berbagai sumber dan referensi, yang selanjutnya dikembangkan oleh dosen untuk meningkatkan kapasitas pengetahuan.

Nilai koefisien pengaruh motivasi terhadap kompetensi sebesar 0,128, dan nilai t-statistik 1,247. Karena nilai t-statistik  $1,247 < 1,96$  maka terima  $H_0$ . Ini membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayuning (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi. Hasil analisis ini membuktikan bahwa motivasi tidak serta merta dapat meningkatkan kompetensi dosen, melainkan harus melalui *knowlwdge sharing* sebagai variabel *intervening*. Salah satunya dapat dibuktikan melalui salah satu indikator kompetensi, di mana disebutkan bahwa dosen harus mengaitkan perkuliahan dengan isu-isu pendidikan yang aktual/mutakhir yang dapat diaktualisasikan dalam kegiatan belajar mengajar (indikator kompetensi) dengan selalu memperbaharui informasi/pengetahuan melalui kegiatan dimensi

*combination (knowledge sharing)*. Intinya, untuk meningkatkan kompetensi dosen, diperlukan transfer informasi/pengetahuan sebagai *treatment*, atau harus didorong melalui kegiatan *knowledge sharing*.

Nilai koefisien pengaruh *need for cognition* terhadap kompetensi dosen sebesar 0,298, dan nilai t-statistik 2,812. Karena nilai t-statistik  $2,812 > 1,96$  maka tolak  $H_0$ . Hal ini membuktikan bahwa *need for cognition* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen. Hal ini sejalan dengan pendapat Cacioppo dan Petty (2016), menyebutkan bahwa kebutuhan kognisi (*need for cognition*) cenderung pada keterlibatan individu dan menikmati proses berpikir tentang sesuatu. Individu yang memiliki kebutuhan kognisi tinggi cenderung lebih bersikap positif terhadap rangsangan kompleks yang membutuhkan pemikiran, sehingga dapat mengembangkan kompetensi seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa *need for cognition* menunjukkan sikap kepribadian seseorang, sementara kompetensi merupakan implikasi dari sikap kepribadian, sehingga ditemukan kesesuaian antara sikap (*need for cognition*) dengan implikasi sikap (kompetensi). Ini dapat terlihat dari indikator masing-masing variabel yang diteliti.

Nilai koefisien pengaruh motivasi terhadap *knowledge sharing* sebesar 0,319, dan nilai t-statistik 2,812. Karena nilai t-statistik  $2,110 > 1,96$  maka tolak  $H_0$ . Hal ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tan *et al.* (2010) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap *knowledge sharing*.

Nilai koefisien pengaruh *need for cognition* terhadap *knowledge sharing* sebesar 0,193, dan nilai t-statistik 1,312. Karena nilai t-statistik  $1,312 < 1,96$  maka terima  $H_0$ . Ini membuktikan bahwa *need for cognition* tidak berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hal ini perlu untuk dilihat secara lebih mendalam faktor apa yang menjadi penyebab belum optimalnya



kemampuan kepribadian dosen terhadap kebutuhan dan pencarian informasi. Hal ini menjadi semakin menarik untuk dilihat bagaimana proses transfer pengetahuan dari setiap dosen, sehingga dapat dipetakan implikasi strategis apa yang harus dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia di UTU.

### Implikasi Manajerial

1. Manajemen kampus hendaknya memfasilitasi para dosen untuk tetap selalu melakukan kegiatan *knowledge sharing* yang dapat diimplementasikan melalui *knowledge management*, seperti kegiatan pertemuan rutin sesama dosen dan manajemen setiap hari Jumat, sehingga diharapkan dari pertemuan ini akan menghasilkan *new knowledge* dan menghilangkan *gap* atau *knowledge barrier* antar sesama dosen dan manajemen. Dan juga UTU harus meningkatkan *knowledge sharing* berkaitan dengan kepakaran atau bidang keilmuan dosen dengan cara memberikan analisa terhadap suatu masalah ataupun yang sedang *trend* berkaitan dengan bidang keilmuannya, baik di media sosial maupun di media massa, sehingga masyarakat akan lebih mengetahui kepakaran dosen tersebut.
2. UTU harus memperbanyak atau menciptakan suatu kebutuhan kognitif yang baru, seperti mengadakan kompetisi atau *reward* kepada dosen yang menemukan penemuan-penemuan baru yang diperoleh dengan fakta dan nilai empiris yang dapat dibuktikan kebenarannya.
3. Aspek kompetensi perlu ditingkatkan pada dimensi profesional dosen. Untuk meningkatkan kompetensi profesional dosen, dapat dilakukan dengan cara mengirimkan dosen untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang akan menunjang karirnya sebagai tenaga pengajar ataupun peneliti. Selain itu perlu ditingkatkan publikasi karya ilmiah dosen melalui jurnal internasional terakreditasi.
4. Berdasarkan karakteristik dosen, mayoritas dosen di UTU di dominasi oleh mereka yang masih berusia muda, yaitu sebanyak 74,4%. Angeline 2011, mengatakan bahwa generasi muda tumbuh bersamaan dengan berkembangnya teknologi, sehingga mereka menjadi mahir dalam mengakses secara cepat dengan menggunakan teknologi. Diharapkan UTU memperhatikan dosen muda ini dan tentunya juga dosen senior, dengan memberikan fasilitas pendukung yang memadai, seperti akses internet cepat, tunjangan paket data dan fasilitas teknologi, sehingga memungkinkan

UTU bergerak cepat menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

5. Dari hasil pengamatan, 94% dosen di UTU berpendidikan Strata 2. Ini memungkinkan untuk memberikan kesempatan secara bertahap untuk melanjutkan studi ke S3. Minimal dipersyaratkan lulus pada perguruan tinggi terbaik nasional.
6. Dari hasil pengamatan, UTU terlihat masih rendah *trend* penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan dosen. Kualitas dan kuantitas penelitian dosen menjadi salah satu kunci pencapaian dan kesuksesan akademik perguruan tinggi (Margaretha dan Saragih 2012). Penting bagi UTU memperhatikan dan mengevaluasi cara promosi jabatan dan bonus tambahan bagi dosen aktif secara kualitas dan kuantitas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
7. Pihak UTU hendaknya melakukan kerjasama atau berkolaborasi dengan lembaga lain dalam rangka meningkatkan kompetensi dosen di UTU. Kerjasama ini bisa dengan Dikti ataupun perguruan tinggi lainnya dengan rangking klaster di atasnya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Persepsi dosen mengenai kompetensi termasuk tinggi, namun belum maksimal yaitu sebesar 78,28%. Hal ini didukung oleh dimensi kepribadian (87,65%), sosial (83,38%), pedagogik (76,13%) dan profesional (73,18%). Begitu juga dengan *need for cognition* dan motivasi mendapatkan persepsi rata-rata skor yang tinggi (*need for cognition* 75,93% dan motivasi 86,75%). Sedangkan *knowledge sharing* dosen memperoleh persepsi rata-rata skor sedang, yaitu sebesar 67,01%.

Hasil analisis pengaruh antara faktor dalam penelitian ini adalah, *knowledge sharing* dan *need for cognition* turut memengaruhi kompetensi dosen di UTU, sementara motivasi tidak memengaruhi kompetensi dosen di UTU. Namun, motivasi berpengaruh terhadap *knowledge sharing* dosen di UTU, sedangkan *need for cognition* tidak memengaruhi *knowledge sharing* dosen di UTU.

Kompetensi dosen di UTU sudah sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan sesuai dengan yang diharapkan oleh Kemenristekdikti. Di antara beberapa kompetensi,

kompetensi pedagogik dan profesional merupakan kompetensi yang perlu ditingkatkan lagi. Di sisi lain, *knowledge sharing* perlu memperhatikan dimensi *externalization* dan *combination*, yaitu dalam hal menyajikan pengetahuan dari *tacit* ke *explicit* atau menyajikan *knowledge* ke dalam bentuk yang mudah di mengerti dalam bentuk tulisan (menulis buku, artikel atau jurnal).

### Saran

Saran untuk penelitian yang akan datang adalah melakukan studi literatur yang lebih luas dan menambahkan variabel-variabel lain di dalam model penelitian seperti fasilitas pendukung, karakteristik kepribadian, kemampuan intelektual dan lainnya, sehingga faktor-faktor lain dari model yang diteliti bisa teridentifikasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Angeline T. 2011. Managing generational diversity at the workplace: Expectations and perceptions of different generations of employees. *African Journal of Business Management* 5(2):249-255.
- Ayuning T. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kompetensi Dosen Pada Politeknik Lp3i Medan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen* 4(5):120-131.
- Bors D A, Gruman J A. (2018). *Need for Cognition Scale*. In *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp1-4. Springer International Publishing.
- Chin W W. 1998. *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*. Lawrence Erlbaum Associates, Publisher. University of Huston.
- Damanik B E. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Diri Terhadap Prestasi Kerja Dosen. *Jurnal EK & BI* 1(1): 20–28.
- De Holanda Coelho GL, Hanel PHP, Wolf L J. 2018. The very efficient assessment of need for cognition: Developing a six-item version. *Journal.sagepub.com/home/asm* 27(8):1870-1885.
- Fenia S Z. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat. *Jurnal Benefita* 3(1):76-83.
- Furnham A, Thorne J D. 2013. Need for cognition: Its dimensionality and personality and intelligence correlates. *Journal of Individual Difference* 34 (4):230–240.
- Ghozali I, Latan H. 2015. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hill B, Foster J, Elliott E, Shelton J, Mc Cain J, Gouvier W. 2013. Need for cognition is related to higher general intelligence, fluid intelligence, and crystallized intelligence, but not working memory. *Journal of Research in Personality* 47(1): 22–25.
- Islamy F J, Nurjaman R. 2018. Budaya organisasi dalam mendukung implementasi knowledge sharing dosen pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandung. *Image : Jurnal Riset Manajemen* 7(1):29–37.
- Mardillah A I, Rahardjo K. 2017. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kompetensi individu dan kinerja karyawan (studi pada karyawan non-medis RS Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 46(5):28-36.
- Margaretha M, Saragih S. 2012. Faktor-faktor penentu produktivitas penelitian dosen. *Zenit Jurnal Ilmiah Universitas Kristen Maranatha* 1(3):196-209.
- Masvaure P, Ruggunan S, Maharaj A. 2014. Work engagement, intrinsic motivation and job satisfaction among employees of a diamond mining company in Zimbabwe. *Journal Of Economics And Behavioural Studies* 6 (6):488-499.
- Mc Elroy T, Dickinson D L, Stroh N, Dickinson C A. 2016. The physical sacrifice of thinking: Investigating the relationship between thinking and physical activity in everyday life. *Journal of Health Psychology* 21(8):1750–1757.
- Nonaka I, Takeuchi H. 1995. *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. US: Oxford University Press.
- Nugroho F Rispayanto, Kristianto D. 2018. Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, perilaku belajar, kompetensi dosen dan fasilitas pembelajaran terhadap pemahaman akuntansi. *Jurnal Akuntansi dan Teknologi Informasi* 14(2):351-360.
- [Kemenristekdikti] Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik untuk Dosen (serdos) Terintegrasi. 2017
- [Kemenristekdikti] Panduan Klasterisasi Perguruan Tinggi. 2019.

- Petty RE, Cacioppo J T. 2016. Methodological choices have predictable consequences in replicating studies on motivation to think: Commentary on Ebersole et al. (2016). *Journal of Experimental Social Psychology* 67:86-87.
- Prabowo H. 2010. Knowledge management di Perguruan Tinggi. *Binus Business Review* 1 (2):407-415.
- Pratiwi R. 2018. Knowledge sharing: strategi menumbuhkan budaya inovasi mengembangkan keterampilan abad 21 STKIP Al Hikmah Surabaya. *LIBRARIA: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi* 7(2):87 - 102.
- Pulungan D, Arda M. 2019. Kompetensi dosen dan pencapaian hasil belajar mahasiswa. *Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi* 2(2):115-124.
- Safitri C L, Setyanti S W L H, Sudarsih. 2018. Knowledge sharing sebagai mediasi pengaruh learning organization terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 2(1): 79-90.
- Tan N L, Lye Y H, Ng T H, Lim Y S. 2010. Motivational factors in influencing knowledge sharing among banks in Malaysia. *International Rieearch Journal of Finance and Economics* 44:191-201
- Tanenhause, David S. 2004. *Juvenile Justice in the Making*. Oxford University Press, Inc. Published by Oxford University Press, Inc.
- [UU] Undang-undang No. 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen.
- Yuwono T, Novitasari D, Hutagalung D, Sasono I, Silitonga N, Asbari M. 2020. Peran organizational justice terhadap komitmen organisasional: analisis mediasi kepuasan kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2(1): 582-599.