

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPETENSI DOSEN DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA DOSEN PADA ITB NOBEL INDONESIA

Zulpriyadi*¹, Badaruddin², Anshar Daud³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}zulpriyadiofficial@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id

³anshar@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja dosen pada ITB Nobel Indonesia, 2) Pengaruh Kompetensi dosen terhadap kinerja dosen pada ITB Nobel Indonesia, 3) Pengaruh knowledge management terhadap kinerja dosen pada ITB Nobel Indonesia, dan 4) Pengaruh pengembangan karir, kompetensi dosen dan knowledge management terhadap kinerja dosen pada ITB Nobel Indonesia. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian dilakukan pada ITB Nobel Indonesia. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Oktober 2021. Responden dalam penelitian adalah dosen ITB Nobel Indonesia yang berjumlah 86 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen pada ITB Nobel Indonesia, 2) kompetensi dosen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen ITB Nobel Indonesia, 3) knowledge management berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen pada ITB Nobel Indonesia, dan 4) pengaruh pengembangan karir, kompetensi dosen dan knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada ITB Nobel Indonesia.

Kata Kunci: Pengembangan karir, kompetensi dosen, knowledge management, dan kinerja dosen

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: 1) the effect of career development on the performance of lecturers at ITB Nobel Indonesia, 2) The effect of lecturer competence on lecturer performance at ITB Nobel Indonesia, 3) The effect of knowledge management on lecturer performance at ITB Nobel Indonesia, and 4) The influence of career development, lecturer competence and knowledge management on lecturer performance at ITB Nobel Indonesia. This research approach uses descriptive qualitative research. The research was conducted at ITB Nobel Indonesia. The time of the research was carried out starting in October 2021. The respondents in the study were ITB Nobel Indonesia lecturers, totaling 86 people. The results of the study show that: 1) career development has a significant effect on lecturer performance at ITB Nobel Indonesia, 2) lecturer competence does not significantly affect the performance of ITB Nobel Indonesia lecturers, 3) knowledge management has a significant effect on lecturer performance at ITB Nobel Indonesia, and 4) the influence of career development, lecturer competence and knowledge management have a significant effect on lecturer performance at ITB Nobel Indonesia.

Keywords: Career development, lecturer competence, knowledge management, and lecturer performance

PENDAHULUAN

Dalam membangun manusia seutuhnya, pembangunan dibidang pendidikan merupakan salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena keberhasilan dunia pendidikan sebagai faktor penentu tercapainya tujuan pembangunan nasional dibidang pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pendidikan dipahami sebagai sarana penyempurnaan diri manusia secara terus menerus. Oleh karena itu Pendidikan diyakini dapat melengkapi ketidaksempurnaan kodrat alamiah manusia (Koesoema, 2010). Berdasarkan data dari Dirjen Dikti tanggal 17 Agustus 2020 terkait klasterisasi Perguruan Tinggi, STIE Nobel Indonesia berada di posisi ketiga setelah dua Universitas lainnya dan menduduki posisi pertama PTS terbaik

1 kategori Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di wilayah Indonesia Timur (Tribun-Timur.com,2020). Untuk mempertahankan predikat tersebut, maka semua karyawan dan tenaga pendidik seperti dosen diharapkan untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, kompetensi dosen dari segi kompetensi pedagogic, kepribadian, social dan professional wajib dimiliki sehingga dalam proses pembelajaran, seorang dosen mampu menguasai materi bahan ajar bahkan menguasai suasana kelas dalam proses pembelajaran. Para dosen telah memiliki kompetensi tersebut namun masih membutuhkan peningkatan. Kenyataan langsung yang dialami oleh penulis yaitu, terdapat beberapa dosen tidak menyediakan SAP perkuliahan dan teknik pengajaran masih kurang berinovasi bahkan belum bisa mencairkan suasana kelas pada saat pembelajaran sehingga terjadi pembelajaran satu arah yang kurang efektif.

Knowledge management seorang dosen juga harus selalu diperbaharui serta dikelola dengan baik mengingat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi secara terus menerus mengalami kemajuan. Hal ini berkaitan pada bagaimana cara dosen mampu mengelola informasi yang didapatkan dan mengubahnya menjadi sebuah pengetahuan yang bisa ditransfer ke banyak orang.

Menurut Kustono, et al., (Djoko Kustono, et al, 2010) mengemukakan bahwa, tugas utama dosen tersebut adalah “melaksanakan tri dharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya”, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Tugas melakukan Pendidikan dan pengajaran
- b. Tugas melakukan penelitian dan pengembangan
- c. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat

Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya seperti perkembangan karir, kompetensi dan *knowledge management*. Ketiga hal tersebut diduga memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja.

Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan (Nurjaman, 2014). Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2011), pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan (Firman, 2021).

Knowledge management adalah pendekatan-pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan knowledge kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai (Tobing, 2007). *Knowledge management* merupakan formalisasi dan akses ke pengalaman, pengetahuan dan keahlian yang menciptakan kemampuan baru yang memungkinkan kinerja yang unggul, mendorong inovasi dan meningkatkan nilai pelanggan (Khan & Quadri, 2012).

Berikut merupakan data kondisi karir dosen ITB Nobel Indonesia (Forlap Dikti

ITB Nobel Indonesia, 2021):

1. Data jabatan fungsional dosen ITB Nobel Indonesia

Table 1. Jabatan Fungsional Dosen ITB Nobel Indonesia

No	Jabatan Fungsional	Profesor	Lektor Kepala	Lektor	Asisten Ahli	Tanpa Jabatan
1	Dosen Tetap	1	1	21	25	15
2	Dosen Tidak Tetap	-	5	5	3	10

Sumber: Forlap Dikti ITB Nobel Indonesia, 2021

Dalam Penelitian ini yang menjadi fokus pada pengembangan karir yaitu salah satunya jabatan fungsional dosen. Pada table diatas dapat dilihat bahwa dosen tetap dalam jabatan professor berjumlah 1 orang, jabatan lector kepala berjumlah 1 orang, jabatan lector sebanyak 21 orang, jabatan asisten ahli sebanyak 25 orang. Pada dosen tidak tetap, jabatan professor nihil, jabatan lector kepala sebanyak 5 orang, jabatan asisten ahli sebanyak 3 orang dan tanpa jabatan sebanyak 10 orang.

Selain jabatan fungsional, ada juga jabatan structural akan tetapi jabatan structural bukan menjadi fokus dalam penelitian ini karena merupakan jabatan yang masuk dalam kewenangan Yayasan ITB Nobel Indonesia dan tidak berkesinambungan terhadap kinerja dosen yakni Tri Dharma Perguruan Tinggi

2. Data Jenjang Pendidikan Dosen ITB Nobel Indonesia

Table 2. Jenjang Pendidikan Dosen ITB Nobel Indonesia

No	Jenjang Pendidikan	S3	S2	S1
1	Dosen Tetap	23	39	1
2	Dosen Tidak Tetap	18	5	-

Sumber: Forlap Dikti ITB Nobel Indonesia, 2021

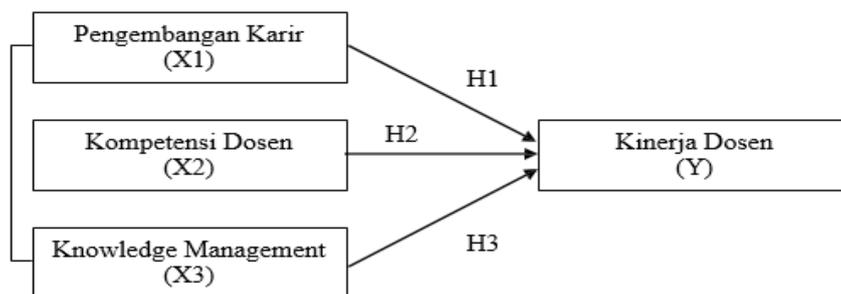
Berdasarkan table diatas, dari segi jabatan fungsional masih terdapat beberapa dosen tanpa jabatan dan dari segi jenjang Pendidikan masih banyak dosen yang bergelar S2 ketimbang S3, hal ini tentu menjadi suatu hal yang perlu dikembangkan oleh dosen dari segi pengembangan karir, karena setiap dosen tentunya ingin memiliki karir fungsional maupun structural dan kompetensi dosen yang perlu di tingkatkan mengingat pembelajaran saat ini banyak dilakukan melalui daring maka dosen dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dalam proses pembelajaran serta penerapan knowledge management dimana dosen dituntut mampu menciptakan kemampuan atau inovasi baru.

Masalahnya, hampir tidak ditemukan system kendali yang berarti dalam mekanisme kelembagaan untuk mendeteksi atau mengkritisi performa dosen dalam proses pembelajaran. Hanya jenjang kepangkatan dan Pendidikan dosen dijadikan pedoman pokok, disamping rasio kelulusan dalam mekanisme akreditasi. Dengan demikian upaya pengembangan mutu dosen harus menjadi obsesi setiap pengelola Pendidikan tinggi.

Mengukur kinerja dosen bukan pekerjaan sederhana, tetapi pada prinsipnya dalam kinerja tercermin dari produktivitas dalam mengamalkan Tri Dharma Perguruan Tinggi (Pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat). Ketiga unsur ini secara sederhana dapat terindikasi pada jenjang Pendidikan dan jabatan fungsional.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk memilih judul penelitian “*Pengaruh pengembangan karir, kompetensi dosen dan knowledge management terhadap kinerja dosen pada ITB Nobel Indonesia*”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Penelitian Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

H2: Kompetensi dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

H3: Knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, metode ini digunakan untuk mengungkapkan mengenai pengembangan karir, kompetensi dosen dan *knowledge management* yang ditujukan bagi peningkatan Kinerja dosen pada ITB Nobel Indonesia.

Penelitian ini akan dilaksanakan di kampus ITB NOBEL Indonesia yang beralamat di Jalan Sultan Alauddin No 212 Makassar. Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih selama satu bulan dari Oktober hingga November 2021.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden maka penulis mengambil 100 % dari populasi yang ada pada ITB Nobel Indonesia yang berjumlah 86 orang, meliputi dosen tetap sebanyak 63 orang dan dosen tidak tetap sebanyak 23 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan pertanyaan kepada responden dalam bentuk kuesioner langsung maupun kuesioner online untuk dijawab dan diisi, kemudian diberi nilai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Baru

Pada tahap uji validitas ini, terbagi menjadi dua yaitu convergent validity dan discriminant validity:

1. Convergent validity

Untuk menguji convergent validity digunakan outer loading atau loading factor. Suatu indicator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik

apabila nilai outer loading > 0.7 . Berikut ini adalah nilai outer loading dari masing-masing indicator pada variable penelitian:

Tabel 3. Outer Loading Data Baru

Variable	Indicator	Outer loading	Ket
Pengembangan Karir (X1)	PK2	0.777	Valid
	PK3	0.836	Valid
	PK4	0.800	Valid
Kompetensi Dosen (X2)	KD1	0.773	Valid
	KD2	0.809	Valid
	KD3	0.813	Valid
	KD4	0.709	Valid
Knowledge Management (X3)	KM2	0.895	Valid
	KM3	0.705	Valid
Kinerja Dosen (Y)	K	1.000	Valid

Sumber: Data SEM-PLS 2021

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa setiap indicator pada masing-masing variable memiliki nilai outer loading > 0.7 dan dinyatakan valid.

2. Discriminant validity

Jika korelasi konstruk pengukuran nilainya lebih besar dari konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki ukuran pada blok mereka lebih baik dari ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2014). Berikut ini merupakan hasil output dari uji discriminant validity:

Tabel 4. Cross Loading Data Baru

Indicator	Variable			
	Pengembangan Karir	Kompetensi Dosen	Knowledge Management	Kinerja Dosen
PK2	0.777	0.590	0.529	0.419
PK3	0.836	0.453	0.394	0.310
PK4	0.800	0.471	0.355	0.323
KD1	0.444	0.773	0.446	0.283
KD2	0.697	0.809	0.615	0.288
KD3	0.368	0.813	0.612	0.302
KD4	0.500	0.709	0.427	0.193
KM2	0.548	0.588	0.895	0.447
KM3	0.316	0.549	0.750	0.301
K	0.446	0.350	0.464	1.000

Sumber: data SEM-PLS 2021

Berdasarkan sajian di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indicator pada variable penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variable yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variable lainnya dan dapat dinyatakan bahwa indicator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik

Uji Reliabilitas

Suatu variable dinyatakan memenuhi nilai composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability > 0.6 dengan nilai $\rho_A > 0.7$ dan nilai AVE > 0.5 (Ghozali,

2014). Berikut ini adalah nilai composite reliability dari masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 5. Validitas dan reliabilitas konstruk data baru

	Cronbach alpha	rho_A	Reliabilitas konstruk	AVE
Variable laten 1	0.733	0.737	0.846	0.648
Variable laten 2	0.783	0.797	0.859	0.604
Variable laten 3	0.547	0.602	0.810	0.682
Variable laten 4	1.000	1.000	1.000	1.000

Sumber: Data SEM-PLS 3.0 2021

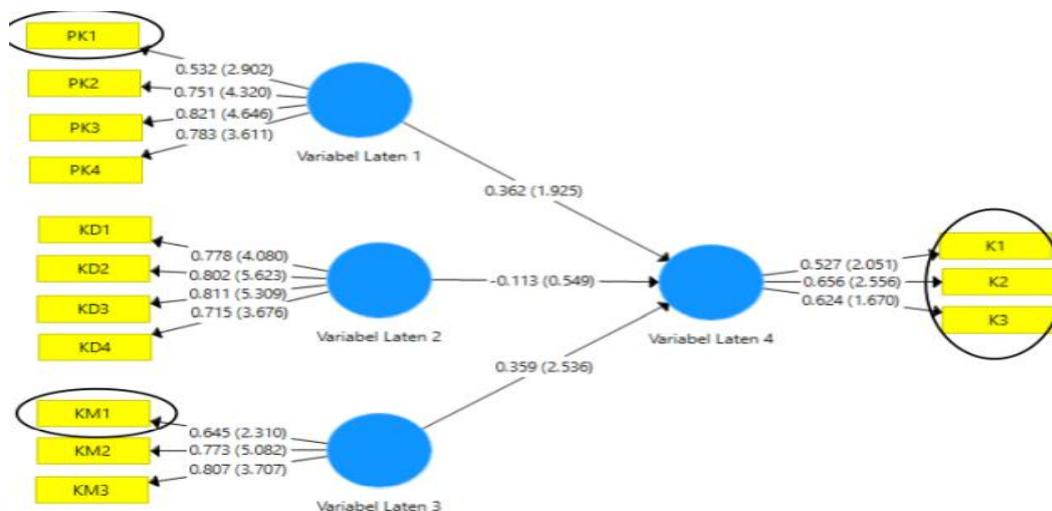
Berdasarkan sajian datapada table diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada variable pengembangan karir (X1) diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar $0.733 > 0.7$, nilai rho_A sebesar $0.737 > 0.7$, nilai reliabilitas konstruk sebesar $0.846 > 0.7$ dan nilai AVE sebesar $0.648 > 0.5$. Maka dapat dikatakan bahwa variable pengembangan karir (X1) sudah reliabel.
2. Pada variable kompetensi dosen (X2) diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar $0.783 > 0.7$, nilai rho_A sebesar $0.797 > 0.7$, nilai reliabilitas konstruk sebesar $0.859 > 0.7$ dan nilai AVE sebesar $0.604 > 0.5$. Maka dapat dikatakan bahwa variable kompetensi dosen (X2) sudah reliabel.
3. Pada variable knowledge management (X3) diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar $0.547 < 0.7$, nilai rho_A sebesar $0.602 < 0.7$, nilai reliabilitas konstruk sebesar $0.810 > 0.7$ dan nilai AVE sebesar $0.682 > 0.5$. Maka dapat dikatakan bahwa variable knowledge management (X3) sudah masuk dalam kategori reliabel.
4. Pada variable kinerja dosen (Y) diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar $1.000 > 0.7$, nilai rho_A sebesar $1.000 > 0.7$, nilai reliabilitas konstruk sebesar $1.000 > 0.7$ dan nilai AVE sebesar $1.000 > 0.5$. Maka dapat dikatakan bahwa variable kinerja dosen (Y) dinyatakan reliabel.

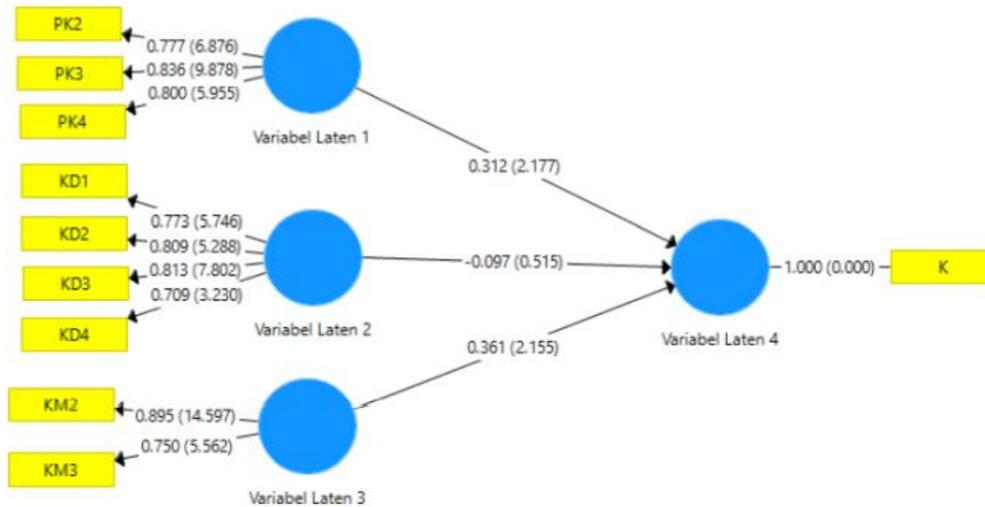
Jika melihat kesimpulan diatas, maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini sudah valid dan reliabel serta bisa dilanjutkan dalam uji bootstrapping

Perbandingan gambar inner model test lama dan baru

Gambar 2. Inner model test lama



Gambar 3. Inner model test baru



Jika melihat gambar inner model test yang baru diatas, maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan nilai outer loading pada indikator setiap variabel sudah > 0.7 dan dapat dilanjutkan dalam pengujian tahap selanjutnya.

1. Uji Path Coefficient

Path coefficient adalah nilai yang menunjukkan arah hubungan variable. Selanjutnya dilakukan pengukuran path coefficients antar konstruk untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut dan juga untuk menguji hipotesis. Nilai path coefficient berkisar antara -1 hingga +1. Nilai path coefficients semakin mendekati nilai +1, hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang makin mendekati -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negative (Sarstedt et al., 2017). Berikut merupakan hasil uji path coefficient.

Tabel 6. Uji Path Coefficient

	X1	X2	X3	Y
X1				0.312
X2				-0.097
X3				0.361
Y				

Sumber: Data SEM-PLS 3.0 2021

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh langsung X1 terhadap Y adalah sebesar 0.312 yang artinya jika X1 meningkat satu satuan unit maka Y dapat meningkat sebesar 31.2%. pengaruh ini bersifat positif
- 2) Pengaruh langsung X2 terhadap Y adalah sebesar -0.097 yang artinya jika X2 meningkat satu satuan unit maka Y dapat menurun sebesar 0.97%. Pengaruh ini bersifat negatif.
- 3) Pengaruh langsung X3 terhadap Y adalah sebesar 0.361 yang artinya jika X3 meningkat satu satuan unit maka Y dapat meningkat sebesar 36.1%. pengaruh ini bersifat positif

2. Predictive relevance

Predictive relevance merupakan nilai untuk menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan, jika nilai tersebut > 0 maka nilai observasi dinyatakan baik, tetapi jika nilai < 0 maka nilai observasi dinyatakan tidak baik. Berikut merupakan nilai predictive relevance.

Tabel 7. Predictive relevance

	Q^2	Keterangan
Y	0.165	Baik

Sumber: Data SEM-PLS 3.0 2021

Pada tabel 7 diatas, hasil dari nilai Q^2 adalah sebesar $0.165 > 0$ yang berarti predictive relevance ini masuk dalam kategori baik.

3. Model Fit

Model fit merupakan nilai untuk menunjukkan seberapa baik model yang diteliti. Berikut merupakan nilai model fit.

Tabel 8. Model Fit

	Model Saturated	Model Estimasi
NFI	0.555	0.555

Sumber: Data SEM-PLS 3.0 2021

Pada tabel diatas, nilai NFI sebesar 0.555, dimana apabila dipresentasikan maka model yang diteliti memiliki nilai sebesar 55.5%. Oleh karena itu model yang telah diteliti sudah 55.5% fit.

4. T-statistic (bootstrapping) / Uji Hipotesis

Untuk mengetahui tingkat signifikansi suatu variabel maka kita bisa melihat nilai P-Values dan nilai T-statistic pada bootstrapping. Jika nilai P-Values < 0.5 maka dinyatakan signifikan dan jika nilai P-Values > 0.5 maka dinyatakan tidak signifikan. Jika nilai t-statistics > 1.96 maka dinyatakan signifikan. Sebaliknya jika nilai t-statistic < 1.96 maka dinyatakan tidak signifikan. Berikut merupakan hasil uji t-statistic pada bootstrapping:

Tabel 9. T-statistic (Bootstrapping) / Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	T-statistics	P-Values	Ket.	Hasil
H1	Pengembangan karir → kinerja dosen	$2.163 > 1.96$	$0.031 < 0.5$	Signifikan	Diterima
H2	Kompetensi dosen → kinerja dosen	$0.497 < 1.96$	$0.620 > 0.5$	Tidak signifikan	Ditolak
H3	Knowledge management → kinerja dosen	$2.063 > 1.96$	$0.040 < 0.5$	Signifikan	Diterima

Sumber: Data SEM-PLS 3.0 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, pada variabel X1 ke Y memiliki nilai T-statistic sebesar $2.613 > 1.96$ dan nilai P-Values sebesar $0.031 < 0.5$ dinyatakan signifikan. Pada variable X2 ke Y memiliki nilai T-statistic sebesar $0.497 < 1.96$ dan nilai P-Values sebesar $0.620 > 0.5$ dinyatakan tidak signifikan. Pada variable X3 ke Y memiliki nilai T-

statistic sebesar $2.063 > 1.96$ dan nilai P-Values sebesar $0.040 < 0.5$ dinyatakan signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan model analisis jalur inner model, menunjukkan bahwa pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y). hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 0.312 dengan P-values sebesar 0.030. hal ini dikarenakan nilai P-values $0.030 < 0.5$ maka dapat dikatakan bahwa variable pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Semakin baik pengembangan karir seorang dosen maka semakin baik pula kinerja dosen tersebut.

Hal ini sesuai dengan pendapat Baruch & Hall (Baruch & Hall, 2004) yang menyatakan bahwa dalam dunia akademik outcome dari kinerja menjadi hal yang penting. Seorang dosen bebas menentukan kapan dia ingin berinvestasi dalam kinerjanya dan pengembangan karirnya.

Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh dosen ITB Nobel Indonesia, ditemukan hasil bahwa kompetensi dosen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar -0.097 dengan P-values sebesar 0.607. Hal ini dikarenakan nilai P- Values $0.607 > 0.5$ maka dapat dikatakan bahwa variable kompetensi dosen tidak berpengaruh secara signifikan. Koefisien jalur yang bertanda negative yakni -0.097 maka mengindikasikan bahwa jika semakin buruk kompetensi dosen maka semakin buruk pula kinerja dosen.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susi Ardiani dan Ardiyan Natoen (Ardiani, Susi, 2013) yang berjudul pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dosen di Politeknik Negeri Sriwijaya. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di Politeknik Negeri Sriwijaya.

Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan model analisis jalur inner model, menunjukkan bahwa knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini dapat dilihat dari perolehan koefisien jalur sebesar 0.359 dengan nilai P-values sebesar 0.026. hal ini dikarenakan nilai P-values sebesar $0.026 < 0.05$ maka dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Sahas Nur Falah & Arik Prasetya (Nur Falah & Prasetya, 2017) yang mengatakan bahwa knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat disimpulkan beberapa hal mengenai penelitian ini. Hal tersebut adalah:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada ITB Nobel Indonesia
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kompetensi dosen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada ITB Nobel Indonesia.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel knowledge management berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen pada ITB Nobel Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- A.N.H, Z. (2012). An Integrated Knowledge Management Capabilities Framework for Assessing Organizational Performance. *International Journal Information Technology and Computer Science*, 2, 1–10.
- Adyarta, K, D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Quality Product Training Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Central Asia Kcu Gang Tengah). Diponegoro University.
- Amin, N, M. (2015). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Negara. Universitas Hasanuddin. Skripsi.
- Andriani, I, S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Ardana, I, K. Mujiati, N, I., & Utama, I. (2012). Manajemen sumber daya manusia.
- Ardani, Susi. (2013). Pengaruh Kompetensi Dosen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Armstrong, G. (2010). Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Arianto, D, A, N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Baruch, Y., & Hall, D, T. (2004). The academic career: a model for future careers in other sectors? *Journal of Vocational Behavior*, 64(2), 241–262. Budiawan, S. (2020). Dimensi Nilai Budaya Terhadap Kualitas Kinerja Dosen. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 20–24.
- Christiani. (2013). Pengertian Dosen. Diperoleh 15 Juni 2021, dari <https://lucakristiani.wordpress.com/2013/06/19/pengertian-dosen/>
- Cohen, W, M., & Levinthal, D, A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 128–152.
- Darudianto, S., and K, S. (2013). Knowledge Management. *Sistem Informasi*, 5, 1.
- Depdiknas. (2005). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Dessler, G. (2011). Human resource management twelfth edition. Pearson International Edition.

- Djoko, Kustono., Carmadi, Machbub., Zainuddin., Putut, Pujogiri., Trisno, Zuardi., Hanafi, Ivan., Hidayat., Abdurrachim, Idris, S, W. (2010). Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIKTI) Departemen Pendidikan Nasional.
- Edison, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 133-146.
- Gold, A, H., Malhotra, A., & Segars, A, H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185–214.
- Ghozali, I. (2014). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square. In Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam., and Latan, H. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip.
- Hasanah, U. (2008). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo. Karya Ilmiah. Bangkalan. Universitas Trunojoyo. https://pddikti.kemdikbud.go.id/data_pt/NUY5RDExRDEtMDI3QS00Nzk2LUIyOTEtQzc5OTQ1RDdGNzU0
- Jogiyanto, H. (2008). Metodologi Penelitian Sistem Informasi. CV Andi Offset.
- Kaengke, A, S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Kasmawati. (2012). Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan. Alauddin Press.
- Khan, R, A., & Quadri, S, K. (2012). Dovetailing of business intelligence and knowledge management: An integrative framework. *Information and Knowledge Management*.
- Kaseger, R, G, K, G. (2013). Pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Koesoema, D. (2010). Pendidikan Karakter: Strategi Mendidik Anak Di Zaman Global. Grasindo.
- Kurniali, S. (2011). Peran Media Sosial Di Internet Pada Penerapan Proses Knowledge Management. *ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications*.

- Lee, H., & Suh, Y. (2003). Knowledge conversion with information technology of Korean companies. *Business Process Management Journal*.
- Liebesskind, J, P. (1996). Knowledge, strategy, and the theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 93–107.
- Ling, T, N., Yih, G, C., Eze, U, C., Gan, G, G, G., & Ling, L, P. (2008). Knowledge Management drivers for organisational competitive advantage. *Proceedings of Applied International Business Conference*, 501–510.
- Mangkunegara, A, A, A, P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mendiknas, S, K. (2002). 045. U/2002 (Kurikulum Pendidikan Tinggi).
- Mondy, W, R, A, J, B, M. (2012). *Human Resources Management*. Pearson Education Limited.
- Morin, E. (2020). *I sette saperi necessari all'educazione del futuro*. Raffaello Cortina Editore.
- Munir, N, S. (2011). *Penerapan Manajemen Pengetahuan di Perusahaan di Indonesia*. PPM Manajemen.
- Nardi, N. (2015). Pengaruh Kompetensi Dasar Dosen terhadap Minat dan Motivasi Belajar Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. *Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Nasional, D, P. (2005). Undang-undang nomor 14 tahun 2005, tentang guru dan dosen. Jakarta. Depdiknas.
- Nonaka, I., & Teece, D, J. (2000). *Managing industrial knowledge: creation, transfer and utilization*. Sage.
- Noor, J. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta. Kencana.
- Nur, Falah, A, S., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 192–198.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. CV Pustaka Setia.
- P Siagian, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Permen PAN dan RB. (2013). *Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya*.
- Rifai, R, A. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 18–31.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.

- Riyanda, M. (2017). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perizinan kota yogyakarta. Fakultas Ekonomi UNY.
- Setiarso., Bambang., Nazir, Harjanto., Triyono, A, H, S. (2009). Penerapan Knowledge Management Pada Organisasi. Graha Ilmu. Simamora, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIEY. Soekartawati. (1995). Meningkatkan Efektivitas Mengajar. Pustaka Jaya.
- Soetrisno, A, P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 8(1), 62–74.
- Sudiro, A. (2011). Perencanaan Sumber daya Manusia. Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono. (2012). Metodologi Penelitian Bisnis. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2012). Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek. Rineka Cipta.
- Tenenhaus, M. (2004). PLS regression and PLS path modeling for multiple table analysis. COMPSTAT 2004—Proceedings in Computational Statistics, 489–499.
- Tribun-Timur.com. (2020). STIE Nobel Indonesia Sekolah Bisnis Pertama dan Terbaik di Indonesia - Tribun Timur [WWW Document]. URL <https://makassar.tribunnews.com/2020/08/20/stie-nobel-indonesia-sekolah-bisnis-pertama-dan-terbaik-di-indonesia>. (accessed 12.9.21).UU. No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Werther, Jr, W, B., & Davis, K. (1993). Managing Personalia. United States of Amerika. Mc Graw Hill Book Co.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijayanti, D, P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan: Studi empiris pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur [The influence of knowledge management toward employee performance: An empirical study at PT. SMS Korawaringin Timur district]. DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen, 12(1), 69–85.
- Winarsih, D, A., & MM, W, R, S, E. (2014). Pengaruh Kinerja Dosen Dan Ketrampilan Mengajar Terhadap Keaktifan Belajar Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Pada Mata Kuliah Pengetahuan Hukum Perdata Dan Dagang Universitas Muhammadiyah Surakarta Angkatan 2012. Universitas.
- Yulita, H. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal. Jakarta, 12.

Zainal, V, R. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Rajagrafindo Persada.