Faktor Self-Efficacy dalam Membentuk Pola Knowledge Sharing di Lingkungan Akademik Dosen

Irfan Fauzun^{1*}, Moh. Aziz Rohman², Makmur Syam³

^{1,2,3}Bidang Ilmu Nautika, PIP Makassar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini berinovasi dengan menekankan nilai pertukaran pengetahuan dalam lingkungan belajar. Penelitian ini meneliti rintangan dan merangsang kegiatan berbagi pengetahuan dalam lingkungan di mana pelatihan terbatas dan kuantitas dosen yang berkualitas tidak sesuai dengan kebutuhan kelas. Penelitian ini menguji tujuh faktor yang mempengaruhi efikasi diri dengan fokus pada konsep tersebut. Uji regresi digunakan untuk menilai data yang dikumpulkan melalui wawancara dengan 78 instruktur laboratorium. Temuan menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana praktik berbagi informasi dikembangkan. Dengan membangun hubungan antara efikasi diri dan keberhasilan berbagi pengetahuan, temuan ini benar-benar mengubah metode yang biasa digunakan. Penelitian ini secara signifikan memajukan pengetahuan kita tentang bagaimana informasi dapat disebarkan secara efektif dalam menghadapi isu-isu pendidikan kontemporer dengan mendobrak paradigma konvensional. Untuk memaksimalkan efek positif dari berbagi informasi, efikasi diri harus ditingkatkan selain kemahiran teknis.

Kata Kunci: *self efficacy; knowledge sharing*

Abstract

This study innovates by emphasizing the value of knowledge exchange in a learning environment. This research examines hurdles and stimulates knowledge sharing activities in a setting where training is confined and the quantity of qualified lecturers does not match the needs of the classroom. The study examines seven factors that affect self-efficacy while concentrating on that concept. Regression tests were used to assess the data that were gathered through interviews with 78 lab instructors. The findings demonstrate that self-efficacy levels have a significant impact on how information sharing practices are developed. By establishing a relationship between self-efficacy and the success of knowledge sharing, this finding completely transforms the usual method. This study significantly advances our knowledge of how information can be transmitted effectively in the face of contemporary educational issues by shattering the conventional paradigm. In order to maximize the positive effects of information sharing, self-efficacy must be improved in addition to technical proficiency.

Keywords: *self efficacy; knowledge sharing*

Copyright (c) 2023 Irfan Fauzun

✉ Corresponding author :

Email Address : faozuni@gmail.com

PENDAHULUAN

Lembaga Pendidikan dalam menjalankan proses belajar mengajar sangat di pengaruhi ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM salah satu indicator utama yang mampu mentransfer ilmu kepada peserta didik. Sumber Daya Manusia berperan dalam mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam sebuah institusi Pendidikan harus selalu dikembangkan secara terus menerus dan berkelanjutan, yang di sesuaikan dengan kompetensi pada masing - masing bidang ke ilmuan. Pendidikan dan pelatihan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi pada SDM yang ada. Mondy menyebutkan pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja saat ini dan masa yang akan datang (Mondy & Noe, 1996).

Pengelolaan pengetahuan (knowledge management), adalah salah satu metode peningkatan produktifitas suatu organisasi, perusahaan atau instansi. Dengan peningkatan perkembangan ilmu pengetahuan dan tehnologi dalam berbagai aspek keilmuan, kompetensi tidak lagi mengandalkan sumber daya alam, tetapi berpindah kepada pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia yang termanfaatkan dengan baik dapat melalui potensi kreativitas dan inovasi, agar dapat meningkatkan produktivitas suatu organisasi (Setiarso, Bambang, 2006).

Research Delphi Group menyebutkan bahwa knowledge dalam organisasi tersimpan dengan struktur 42 %, dipikiran (otak) karyawan, 26 % dokumen kertas, 20 % dokumen elektronik, 12 % knowledge based-electronics (Setiarso, Bambang, 2006).

Knowledge Transfer atau transfer pengetahuan adalah satu metode dalam knowledge management hal tersebut digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota organisasi, instansi untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Satu hal yang bisa diperhatikan pada kegiatan berbagi pengetahuan yaitu dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan dan komentarnya kepada anggota lainnya. Fitur forum diskusi (discussion forum) merupakan situs portal yang sering di gunakan pada organisasi, instansi atau perusahaan untuk memberikan kesempatan yang luas kepada anggotanya dalam menyampaikan kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaannya, ide-ide yang timbul untuk meningkatkan produktifitas pekerjaannya, kritikan dan saran terhadap organisasi dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Transfer pengetahuan yang bagus dengan berbagai tehnik di pengaruhi tiga faktor kunci yaitu: orang, organisasi dan teknologi (Brink, 2001).

Efikasi diri atau Self Efficacy merupakan persepsi/keyakinan pada kemampuan diri sendiri. Noe et al (2000) menyebutkan bahwa self efficacy adalah tingkat kepercayaan karyawan, bahwa mereka dapat berhasil mempelajari isi program pelatihan. Bandura (1991) (dalam Davis, et al 2000) menyatakan bahwa self-efficacy merupakan kepercayaan seseorang dimana dia dapat menjalankan sebuah tugas pada tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan.

Tingkat self efficacy dapat dicapai melalui interaksi manusia dan kognisi mental, merupakan fokus yang dipercaya menghasilkan transfer positif dan transfer ketrampilan terhadap lingkungan kerja (Decker, 1998). Pengembangan self-efficacy disampaikan Bandura (1997) digambarkan terdapat empat sumber informasi mengarahkan ke kepercayaan-kepercayaan, kemampuan, ditunjukkan dengan

penguasaan aktif, pengalaman sebelumnya, persuasi dan pembangkit-pembangkit fisiologis. Pengalaman menyediakan informasi langsung mengenai kemampuan memprediksi dan mengatasi ancaman-ancaman untuk membuktikan self efficacy yang kuat. Peneliti dapat menemukan bukti yang menunjukkan bahwa konsistensi sikap perilaku yang lebih kuat untuk orang-orang dengan pengalaman sebelumnya pada suatu objek, disebabkan oleh fakta dimana mereka mampu menunjukkan kemampuan untuk mengakses informasi tentang perilaku mereka selama pengalaman tersebut (Davis et al, 2000). Penelitian Colquitt (2000) disebutkan bahwa self efficacy mempunyai hubungan yang kuat dengan motivasi belajar dan transfer. Selanjutnya Shelton (dalam Riyadiningsih, 2001) menyampaikan dimana self efficacy yang digeneralisasikan/ merepresentasikan sebuah kepercayaan seseorang tentang kemampuannya mencapai tujuan-tujuan dan mengatasi rintangan-rintangan. Davis et al (2000) menyebutkan bahwa Self-efficacy adalah hasil penting dari proses pelatihan, yaitu lebih menekankan pada pengembangan self efficacy yang menggeneralisasi ke setting peralihan (atau fase-fase pelatihan berikutnya). Peneliti lain memfokuskan pada self efficacy yang menggeneralisasi (kondisi transfer) ke tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2009) dan Kustini (2005) menunjukkan hasil bahwa berbagi pengetahuan (knowledge sharing) ditentukan oleh self efficacy yang dimiliki oleh pegawai.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut maka hipotesis alternatif pertama yang dirumuskan adalah :

H1 : Self Efficacy berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan (knowledge sharing) tenaga pendidik (dosen)

METODOLOGI

Populasi dan Sampel Penelitian

Objek penelitian adalah tenaga pendidik dosen yang mengampu mata kuliah praktek (laboratorium) yang berjumlah 78 orang. Arikunto (1995), menyebutkan apabila jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 atau kurang dan menggunakan angket, sebaiknya subyek penelitian sejumlah itu diambil seluruhnya.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini terdiri dari instrumen yang mengukur perilaku (lead indicator) dalam bentuk pernyataan-pernyataan yang mengukur sikap. Faktor-faktor yang diperhatikan dalam merancang pertanyaan penelitian ini meliputi faktor kognitif, afektif dan perilaku. Oleh karena itu faktor reliability, face validity/contend validity, predictive validity dan construct validity harus diperhatikan pula (John Rust et al., 2000) agar diperoleh power discrimination.

Dimensionalisasi Variabel Penelitian

Pengujian instrumen penelitian atau kuesioner dilakukan dengan mengadakan uji coba kuesioner untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas, selain penelitian ini menggunakan konstruk penelitian yang sudah dikembangkan oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Berikut dibawah adalah pengembangan indikator variabel pengukuran yang akan digunakan di dalam penelitian ini. Variabel self efficacy diukur dengan menggunakan tujuh indikator yang dikembangkan dari Bandura

(1997), variabel berbagi pengetahuan (knowledge sharing) diukur dengan menggunakan tiga indikator yang dikembangkan dari Herijanto (2008).

Pengumpulan Data

Data penelitian yang akan dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan metode survai dan wawancara. Kuesioner yang telah diuji content validity dan reliability, kemudian dilakukan uji coba di lapangan agar diperoleh perbaikan konsistensi dan validitas instrumen penelitian (kuesioner).

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket tertutup yaitu angket yang digunakan untuk mendapatkan data tentang indikator-indikator variabel penelitian dengan menggunakan Semantic Differential Scale (Cooper dan Emory, 2006). Semantic Differential Scale merupakan metode pengukuran sikap dengan menggunakan skala penilaian secara verbal dua kutub (bipolar) penilaian yang ekstrim, misal: kuat - lemah, baik - buruk, tidak setuju - setuju. Pertanyaan-pertanyaan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1 - 10

Teknik Analisis Data

Metode regresi berganda ini dikembangkan untuk mengestimasi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen (X).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel self efficacy yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan tujuh indikator yang meliputi dapat menangani secara efektif situasi yang mereka hadapi (X1), yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi rintangan (X2), ancaman dipandang sebagai suatu tantangan yang tidak perlu dihindari (X3), gigih dalam berusaha (X4), percaya pada kemampuan diri yang dimiliki (X5), hanya sedikit menampakkan keraguan (X6), dan suka mencari situasi baru (X7) (Bandura, 1997). Adapun hasil perhitungan nilai indeks untuk variabel self efficacy disajikan dalam Tabel 1. berikut ini.

Tabel 1
Uji Variable Sela Aficacy

Indikator Variabel Self Efficacy	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Self Efficacy										Indeks
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
dapat menangani secara efektif situasi yang mereka hadapi (X1)	11,5	15,4	15,4	16,7	19,2	3,8	6,4	3,8	2,6	5,1	42,4
yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi rintangan (X2)	5,1	7,7	9,0	16,7	12,8	23,1	9,0	3,8	6,4	6,4	53,2
ancaman dipandang sebagai suatu	6,4	11,5	10,3	20,5	15,4	14,1	9,0	3,8	3,8	5,1	48,3

tantangan yang tidak perlu dihindari (X3)											
gigih dalam berusaha (X4)	9,0	7,7	6,4	14,1	15,4	14,1	14,1	7,7	5,1	6,4	53,2
percaya pada kemampuan diri yang dimiliki (X5)	5,1	11,5	17,9	21,8	11,5	10,3	9,0	5,1	5,1	2,6	46,4
hanya sedikit menampakkan keraguan (X6)	3,8	11,5	15,4	19,2	17,9	10,3	12,8	5,1	1,3	2,6	46,9
suka mencari situasi baru (X7)	1,3	11,5	11,5	19,2	16,7	16,7	11,5	6,4	3,8	1,3	49,8
Rata-Rata											48,6

SIMPULAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *self efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2009) dan Kustini (2005) menunjukkan hasil bahwa berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) ditentukan oleh *self efficacy* yang dimiliki oleh tenaga pendidik (dosen). Hasil penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan. Keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya dibatasi pada tenaga pendidik dosen laboratorium sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisir pada obyek penelitian yang memiliki karakteristik berbeda dengan obyek yang digunakan dalam penelitian ini.

Referensi :

- Colquitt, JA., Lepine JA, RA Noe, (2000), Toward an Integrative Theory of Training Motivation : A Meta Analytic Path Analysis of 20 Years of Research, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, p. 678 – 707.
- Cooper, D.R dan C.W Emory, (1995), *Bussiness Research Methods*, Fifth Edition, USA: Richard D. Irwin, Inc.
- Craig, L Shannon, (1999), Transfer Training, Seminar in Industrial Psychology, September 29, [www. Geocities.com./rpipsych/transferoftraining.html](http://www.Geocities.com./rpipsych/transferoftraining.html), diakses 5 Nopember 2010.
- Crider, Andrew B, (1983), *Psychology*, Scott, Foresman & Company.
- Davis, WD., Fedor DB, Parson CK, dan David MH, (2000), The Development of Self Efficacy During Aviation Training, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21, p. 857 – 871.
- Dweck, CS, (1986), Motivational Processes Affecting Learning, *American Psychologist*, Vol. 41, p. 1040 – 1048.
- Feist, J dan GJ Feist, (2002), *Theories of Personality*, Fifth Edition, Boston : Mc Graw Hill.
- Ferdinand, Augusty, (2000), *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Fitzpatrick R., (2001), *The Strange Case of The Transfer of Training estimate*, Table of Contents $\frac{1}{2}$ TIPHome $\frac{1}{2}$ SIOPHome. (Online),

- (<http://siop.org/tip/backissues/tip/oct01/03titpatrick.htm>, diakses 11 Nopember 2010)
- Ghozali, Imam (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP.
- Hair, J.F., Jr., R.E. Anderson, R.L., Tatham & W.C. Black, (1995), *Multivariate Data Analysis With Readings*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Herijanto, Pudji (2008), Kajian Tentang Knowledge Sharing secara Berkelanjutan sebagai Media untuk Meningkatkan Kualitas Performance Organisasi, *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 2 (2), 88 - 97.
- Hery Sutanto (2001), *Analisis Pengaruh Kausalitas, Ability, Motivation, Locus of Control, terhadap Self Efficacy yang Berdampak pada Performance (Studi Empiris pada Universitas di Bawah Lingkungan Kopertis Wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta di Yogyakarta*, Tesis, Universitas Diponegoro.
- Johnson, DS., RS Beauregard, PB Hoover, dan AM Schmidt, (2000), Goal Orientation and Task Demand Effects on Motivation, Affect, and Performance, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 5, p. 724 - 738.
- Kreitner, Robert, and Angelo Kinichi, (2001), *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kustini (2005), *Pengaruh Locus of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Lingkungan Kerja terhadap Self Efficacy dan Transfer Pelatihan Karyawan PT. Telkom Kandatel Surabaya Timur*, Tesis, Universitas Airlangga.
- Martocchio, JJ, (1994), Effects of Conception of Ability on Anxiety, Self Efficacy, and Learning in Training, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, p. 819 - 825.
- Miftahul Jannah (2010), *Pengaruh Locus of Control terhadap Motivasi Kerja melalui Self Efficacy Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada Badan Kependudukan, KB, dan Catatan Sipil Kabupaten Jember*, Tesis, Universitas Jember.
- Nicholls, JG, (1984), Achievement Motivation : Conceptions of Ability, Subjective Experience, Task Choice, and Performance, *Psychological Review*, Vol. 91, p. 328 - 346.
- Nitisemito, SA, (1994), *Manajemen Personalia*, Edisi Delapan, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Noe, RA., Hollenbeck J.R., Gerhart B., Patrick M.W., (2000), *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage*, Third Ed, Irwin Mc Graw-Hill, Companies.
- Novitasari (2009), *Analisis Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Transfer Pelatihan pada Pegawai Pemda Provinsi Bengkulu*, Tesis, Universitas Bengkulu.
- Philip, JM dan SM Gully, (1997), Role of Goal Orientation Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in The Self Efficacy and Goal Setting Process, *Journal of Applied Psychology*.
- Riyadiningsih H., (2001), *Hubungan Kemampuan, Orientasi Tujuan, Locus Of Control, Motivasi Berprestasi Dengan Self Efficacy Dan Penetapan Tujuan Dalam Rangka Memprediksikan Kinerja Individual*, Tesis Pada Program Magister Sains dalam bidang Ekonomi Manajemen Universitas Gadjah Mada Yogyakarta (Dipublikasikan).
- Schultz, D dan ES Schultz, (1994), *Theories of Personality*, Fifth Edition, California : Brooks / Cole Publishing Company.
- Sekaran, U, (1992), *Research Methods for Business. A skill-building approach*. New York, John Wiley & Sons.
- Setiarso, Bambang (2006), *Berbagi Pengetahuan: Siapa yang Mengelola Pengetahuan?*, IlmuKomputer.com.
- Simamora, H, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN.
- Suharso, D & Raharso D, (2003), *Transfer Pelatihan : Faktor-Faktor Apa yang Mempengaruhi*, *Jurnal Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, Yogyakarta.
- Sulistiyohadi T, (2002), *Beberapa Isu Penting Dalam Program Pelatihan dan Pengembangan*

- Sumber Daya Manusia, Majalah Manajemen & Usahawan Indonesia, Lembaga Manajemen FE -UI, No. 05 TH XXXI, hal 11-14.
- Suprihanto, J., Harsiwi M,A,Th., Hadi P., (2003) Perilaku organisasi, Jilid 1, Edisi ke-1, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi, YKPN Yogyakarta.
- Tziner,A, and Haccoun,R.R., (1991), Personal and Situational Charateristics Influencing The Effectiveness of Transfer of Training Improvement Startegies, Journal of Occupational Psychology, vol, 64: hal 167-177.
- Zikmund, W.G., (1994), Business Research Method. 4th Edition: The Dryden Press, Harcourt College Publisher.
- Zimbardo, Philip G., (1985), Psychology and Life, 12 ed , Scott Foresman & Company.