

**IKLIM AKADEMIK DAN DUKUNGAN ORGANSASI PENGARUHNYA
TERHADAP BERBAGI PENGETAHUAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA
PUBLIKASI ILMIAH DOSEN**

(Studi Pada Dosen Tetap Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Swasta di Jawa Barat)

Ratna Komala Putri¹⁾

Dosen Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama
ratna.komala@widyatama.ac.id

Dede Hertina²⁾

Dosen Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama
dede.hertina@widyatama.ac.id

ABSTRAK

Tujuan – Menghasilkan kajian tentang kinerja publikasi ilmiah dosen melalui penciptaan iklim organisasi yang kondusif, dukungan organisasi dan berbagi pengetahuan. Desain / metode / pendekatan – Gabungan penelitian kualitatif dan kuantitatif, alat uji menggunakan uji rata-rata untuk hipotesis deskriptif dan SEM (Structural Equation Modeling) untuk hipotesis verifikatif. Sedangkan untuk penelitian kualitatif dengan FGD dan wawancara. Orisinalitas / nilai – berdasarkan beberapa kajian penelitian terdahulu, belum pernah ada penelitian tentang kinerja publikasi ilmiah dosen dikaitkan dengan iklim organisasi, dukungan organisasi dan berbagi pengetahuan. Sehingga penelitian ini dapat dijadikan literatur dalam upaya peningkatan kinerja publikasi ilmiah dosen di Indonesia, khususnya di Jawa Barat. Temuan - Peningkatan Kinerja Publikasi Ilmiah Dosen di Indonesia khususnya di Jawa Barat dapat terwujud, apabila fakultas dan universitas dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif, meningkatkan dukungan organisasi dan terjadi proses berbagi pengetahuan diantara para dosen dan pimpinan.

Kata kunci: Kinerja Publikasi Ilmiah Dosen, Iklim Organisasi, Dukungan Organisasi, Berbagi Pengetahuan.

ABSTRACT

The purpose - Generate study of scientific publications faculty performance through the creation of a conducive organizational climate, organizational support and knowledge sharing.

Design / method / approach - The Association of qualitative and quantitative research, test equipment used to test the hypothesis average descriptive and SEM (Structural Equation Modeling) for hypothesis verification. As for the qualitative research with focus group discussions and interviews. Originality / value - based on some previous research studies, there has never been a scientific publication of research on the performance of lecturers associated with the organizational climate, organizational support and knowledge sharing. So this research can be used as literature in improving the performance of scientific publications lecturers in Indonesia, especially in West

=====
Java. Findings - Increasing Performance Scientific Publications Lecturer in Indonesia, especially in West Java can be realized, if the faculty and the university can create a conducive organizational climate, increasing the organizational support and a process of sharing knowledge between teachers and leaders.

Keywords: Performance Scientific Publications Lecturer, Organizational Climate, Organizational Support, Knowledge Sharing.

PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan Pendidikan Tinggi (UU. No. 12 Tahun 2012). Pada hakekatnya Perguruan Tinggi adalah masyarakat ilmiah (para dosen, mahasiswa dan para pelaksana teknis dalam lingkungan perguruan tinggi) yang bertugas memajukan martabat manusia dan warisan budaya melalui penelitian, pengajaran dan pelayanan, yang dapat diberikan kepada lingkungan setempat, nasional, regional dan internasional. Pada perguruan tinggi dosen memiliki peran yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksanaan keseluruhan proses pendidikan terutama dalam melaksanakan Tri Dharma dan memiliki peran kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 2, Dosen didefinisikan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Kennedy, D., 1997, tugas akademik (*academic duty*) dosen, yaitu: *To teach, to mentor, to serve the university, to discover, to publish, to tell the truth, to reach beyond the wall, to change*. Pernyataan tersebut di atas mengisyaratkan bahwa tugas akademik seorang dosen salah satunya harus dapat menemukan dan mempublikasikan hasil temuannya. Publikasi ilmiah dalam jurnal nasional dan internasional bereputasi, yang berperan sebagai media aktualisasi diri para akademisi dan peneliti dalam pengembangan ilmu pengetahuan secara internasional. Namun menurut Elfindri dan Supriadi (2015) Secara umum, kinerja publikasi ilmiah dosen di Indonesia jauh tertinggal termasuk indeks sitasi dibandingkan dengan publikasi ilmiah dosen di negara-negara Asia Tenggara. Elfindri dan Supriadi (2015) mengatakan bahwa berdasarkan hasil risetnya publikasi ilmiah dosen akan meningkat jika ada kebijakan kompensasi terhadap kinerja penelitian.

Kinerja dosen akan meningkat apabila universitas meningkatkan berbagi pengetahuan diantara para dosen, Norhadi dan Zawiyah (2014). Ming dan Jesica (2008) berpendapat bahwa berbagi pengetahuan sangat penting untuk keberhasilan praktek manajemen pengetahuan di semua organisasi, termasuk perguruan tinggi. Menurut Ming dan Jesica (2008) berbagi pengetahuan sebagai kegiatan alami dari lembaga akademis seperti keikutsertaan dalam seminar, konferensi dan publikasi oleh para akademisi, akan tetapi pada institusi perguruan tinggi justru masih ditemukan adanya penimbunan pengetahuan. Hal serupa diungkap juga oleh See dan Manjit (2013) berbagi pengetahuan akan membantu perguruan tinggi untuk memperkuat kegiatan penelitian dan pengajaran, meskipun pentingnya berbagi pengetahuan namun masih banyak akademisi yang menimbun pengetahuan. Mohaddeseh dan Roghayeh (2013) mengungkap bahwa pada lembaga-lembaga akademik masih ditemukan penimbunan pengetahuan, sehingga pimpinan bertugas untuk mendorong para staf untuk berperan aktif dalam proses pembentukan, mentransfer dan berbagi pengetahuan sehingga akan

tercipta budaya berbasis pengetahuan dalam organisasi. Lain halnya dengan Syed Raza, Pir Mehr Arid (2010), berpendapat bahwa iklim organisasi yang kondusif justru akan dapat meningkatkan kinerja dosen, antara lain dosen diberikan kesempatan untuk membahas masalah akademik dalam kelompok, seminar, dan konferensi.

Ukuran keberhasilan suatu perguruan tinggi dinilai dari seberapa mampu perguruan tinggi menghasilkan produk-produk yang bermutu tinggi yang diakui oleh masyarakat, baik masyarakat ilmiah maupun masyarakat umum. Produk tersebut salah satunya adalah hasil-hasil penelitian dan karya ilmiah yang di publikasikan pada jurnal-jurnal nasional dan internasional. Publikasi pada jurnal ilmiah merupakan syarat bagi dosen untuk dapat mengajukan kenaikan jabatan fungsional dosen seperti tertera dalam PERMENPAN No. 17 tahun 2013. Jumlah publikasi internasional berperan meningkatkan harga diri suatu negara dalam bentuk diplomasi mutu pendidikan dan ilmu pengetahuan. Negara-negara yang memiliki mutu pendidikan dan iptek yang bagus cenderung memiliki jumlah publikasi internasional yang tinggi. Hal senada dinyatakan oleh Ditjen Penguatan Riset dan Pengembangan (2016) yang menyadari bahwa jumlah publikasi internasional yang dihasilkan oleh akademisi Indonesia masih jauh tertinggal dibandingkan dengan negara-negara lain, bahkan dengan sejumlah negara ASEAN.

Berikut ini disajikan data peringkat publikasi Indonesia di tingkat ASIA dan Dunia berdasarkan The SCImago Journal & Country Rank (1996-2016) :

Tabel 1. Peringkat publikasi Indonesia di tingkat Asia dan Dunia

Asia Rank	Country	Documents	H index	World Rank	Country	Documents	H index
1	China	3.617.355	495	1	USA	8.626.193	1648
2	Japan	2.074.872	745	2	China	3.617.355	495
3	India	998.544	383	3	UK	2.397.817	1015
4	South Korea	739.229	424	4	Germany	2.176.860	887
5	Taiwan	491.560	331	9	India	998.544	383
6	Hong Kong	200.580	359	15	Brazil	598.234	379
7	Singapore	192.942	349	32	Singapore	192.942	349
8	Malaysia	153.378	165	36	Malaysia	153.378	165
9	Thailand	109.832	213	43	Thailand	109.832	213
10	Pakistan	81.612	148	56	Morocco	35.962	117
11	Indonesia	32.355	140	57	Indonesia	32.355	140

Sumber: <http://www.scimagojr.com/>, diakses 25 Mei 2016

Terkait dengan publikasi internasional, posisi Indonesia masih kalah bersaing dibandingkan dengan beberapa negara di ASEAN dan Asia. Berdasarkan data dari The SCImago Journal & Country Rank di atas, di tingkat Asia Indonesia masih berada di urutan paling bawah (ke sebelas). Sedangkan di peringkat Dunia berada di posisi ke 57. Hal yang sama juga ditunjukkan oleh data Scopus, dimana jumlah publikasi Indonesia tahun 2015 hanya mencapai 6.819 artikel, dibawah jumlah publikasi Malaysia (24.606 artikel), Singapore (18.575 artikel), dan Thailand (11.911 artikel). Publikasi karya ilmiah perguruan tinggi di Indonesia sampai tahun 2015 berdasarkan data Base Scopus yang di akses pada 22 Februari 2015, masih tertinggal jauh jumlah karya ilmiah yang dipublikasikan. Dari data tersebut Malaysia yang merupakan negara serumpun dengan Indonesia dan memiliki jumlah perguruan tinggi yang lebih sedikit dari Indonesia, namun jumlah karya ilmiah yang dipublikasikan jauh lebih banyak dari Indonesia. Apalagi jika dibandingkan dengan jumlah karya ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal internasional yang dihasilkan Singapura, Indonesia sangat jauh tertinggal.

Publikasi Indonesia di Jurnal internasional bereputasi dapat diprediksi dari jumlah dosen, peneliti, dan mahasiswa S3 yang akan lulus. Namun dalam penelitian ini yang akan difokuskan terhadap publikasi ilmiah dosen. Jumlah dosen yang potensial untuk menghasilkan publikasi (memiliki jenjang jabatan) adalah 7.699 dari keseluruhan jumlah dosen di lingkungan kopertis wilayah IV sebanyak 15.400.

Tabel 2. Profil Jabatan Akademik Dosen di lingkungan Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten

Jenjang Jabatan	Jumlah
Asisten Ahli	3.147
Lektor	2.731
Lektor Kepala	1.627
Guru Besar	194
Tanpa Jabatan	7.701
	15.400

Sumber: Forlaf Dikti

Berdasarkan data jabatan fungsional dosen di Jawa Barat dan banten bahwa sekitar 7.701 dosen masih belum memiliki jabatan fungsional. Dengan 50% dosen di Jawa Barat belum mengurus kepankangan akademik. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan perguruan tinggi dan kopertis, kendala yang dihadapi adalah minimnya penelitian dan publikasi ilmiah yang dihasilkan oleh dosen.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menghasilkan kajian tentang:

1. Iklim organisasi, dukungan organisasi, berbagi pengetahuan dan kinerja publikasi ilmiah dosen tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Swasta di Jawa Barat.
2. Pengaruh iklim organisasi dan dukungan organisasi terhadap berbagi pengetahuan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Swasta di Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan.
3. Pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja publikasi ilmiah dosen tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Swasta di Jawa Barat.
4. Pengaruh iklim organisasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja publikasi ilmiah dosen tetap baik secara langsung maupun tidak langsung melalui berbagi pengetahuan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Swasta di Jawa Barat.

Urgensi Penelitian

Penelitian tentang kinerja publikasi ilmiah dosen masih sangat jarang sekali dan belum ada yang meneliti apalagi yang mengkaitkan masalah tersebut dengan iklim organisasi, berbagi pengetahuan dan persepsi dukungan organisasi. Sehingga penelitian tentang publikasi ilmiah dosen harus segera dilakukan agar publikasi ilmiah dosen di Indonesia khususnya di Jawa Barat dapat meningkat dari segi kuantitas kualitas, maupun ketepatan waktu.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen sumberdaya manusia adalah *grand theory* yang digunakan untuk mengkaji dan menganalisis terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini. Perilaku

organisasi dan manajemen sumber daya manusia strategi digunakan sebagai *middle range theory*. Sedangkan iklim organisasi, dukungan organisasi, berbagi pengetahuan, dan kinerja publikasi ilmiah, merupakan *applied teory*.

Iklim Akademik

Iklim organisasi memiliki banyak definisi, istilah iklim organisasi pertama kali dipakai oleh oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi. Forehand and Gilmer (1964) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama. Namun menurut Litwin dan Stringer (1968) iklim organisasi merupakan suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya. Pandangan lain mengenai iklim organisasi dinyatakan oleh Davis dan Newstrom (2001:25) bahwa iklim organisasi merupakan kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Pendapat lain dikatakan oleh Denison (2004) bahwa iklim organisasi sebagai satu kesatuan yang mampu mengukur lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi dan tingkah laku dalam bekerja. Namun, Lussier (2008: 519) iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi seperti yang dirasakan oleh anggotanya. Sedangkan menurut Luthans (2011: 72) adalah keseluruhan "perasaan" yang disampaikan melalui tata letak fisik, cara anggota berinteraksi dengan pelanggan atau pihak luar lainnya. Schemerhorn, 2012: 8) menambahkan adanya persepsi bersama anggota mengenai kebijakan dan praktek manajemen dalam organisasi. Griffin (2014: 498) secara lebih lengkap berpendapat bahwa Iklim organisasi sebagai pola yang berulang dari perilaku, sikap, dan perasaan yang menjadi ciri khas dalam organisasi dan keterkaitannya antara kelompok-kelompok kerja, karyawan, dan prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa kajian literatur teks book, jurnal maupun survey awal pada dosen universitas swasta di Jawa Barat. Diperoleh konstruk mengenai iklim organisasi, yaitu Suasana kerja, sikap, perasaan, peraturan dan interaksi yang membentuk suatu karakteristik, kepribadian dan keyakinan mengenai peraturan dan kebijakan yang dapat mempengaruhi perilaku dosen dalam melaksanakan tugas di lingkungan sebuah universitas.

Dimensi Iklim Akademik

Berdasarkan beberapa konsep mengenai dimensi iklim organisasi dari para ahli maka, konstruk dimensi iklim organisasi adalah sebagai berikut: Inovasi penelitian (Kesediaan dosen untuk melakukan penelitian yang inovatif, penggunaan metode penelitian yang inovatif, mengekspresikan pengetahuan/teori-teori baru), arus komunikasi (Arus informasi di dalam organisasi, baik secara vertikal di dalam organisasi maupun lintas organisasi), pengawasan (sejauhmana pengaruh pimpinan terhadap bawahannya/anggota organisasi dalam melaksanakan tugas, kelancaran administrasi (tidak terdapat hambatan administratif dalam fungsi internal organisasi, sehingga pengurusan administrasi berjalan sesuai aturan), semangat tim (perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat, keramahan, hubungan yang baik diantara rekan kerja, serta saling menolong dan saling membutuhkan antara atasan dan bawahan), sumber daya penelitian (Tersedianya dana penelitian, tersedianya asisten peneliti, melibatkan mahasiswa dalam penelitian, motivasi dari rekan kerja untuk melakukan penelitian, dan

dukungan internal untuk melakukan penelitian ilmiah), kerjasama penelitian (Motivasi dari rekan kerja untuk bekerjasama pada proyek-proyek penelitian bersama, berbagi sumber penelitian diantara satu sama lain, berbagi pengalaman dalam publikasi artikel penelitian, secara teratur bertemu bersama dan mendiskusikan pengalaman penelitian, mengambil bagian dalam karya-karya penelitian orang lain, atau menjadi Co penelitian)

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi anggota mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan. Leveson et al. (2010:381) berpendapat bahwa dukungan organisasi dianggap sebagai refleksi persepsi karyawan terhadap kesiapan organisasi mereka untuk menghargai upaya peningkatan kerja dan dalam memenuhi kebutuhan sosial-emosional mereka. Pandangan Robbins & Coulter (2009:303) menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan sebagai kepercayaan umum para karyawan bahwa organisasi tempat mereka bergabung atau bekerja menghargai kontribusi dan peduli pada mereka. Ivancevich (2014:44) menambahkan adanya sejumlah dukungan dan perasaan diterima oleh rekan kerja, atasan, dan Departemen-departemen yang membantu dalam keberhasilan melakukan tugas dan pekerjaan.

Erdogan dan Enders (2007) mendefinisikan dukungan organisasi merupakan kepercayaan individu bahwa organisasi peduli / standarnya / dan memberikan input / dengan memberikan bantuan dan dukungan". Dalam sebuah studi yang ditunjukkan oleh (Wayne, Shore, Bommer & Tetrick, 2002), keadilan prosedural yang dirasakan keadilan dalam proses pengambilan hasil. Dukungan organisasi merupakan suatu tindakan yang ditunjukkan organisasi kepada karyawannya guna untuk memberikan suatu persepsi dari karyawan terkait dengan apa yang telah diberikan oleh organisasi kepada mereka. Menurut Mathis & Jackson (2001:84) dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif.

Dukungan organisasi yang dirasakan dapat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan sosial-emosional karyawan (Bilgin & Demirer, 2012). Dukungan organisasi juga kegiatan bimbingan seperti konseling karyawan, tugas menantang untuk karyawan, perlindungan karyawan, pembinaan karyawan, memastikan hubungan yang harmonis antara karyawan dan pemodelan peran (Baranik, Roling & Eby, 2010). Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) karyawan merasa bahwa organisasi mendukung jika sumber daya disediakan secara sukarela daripada penyediaan sumber setelah tekanan dari serikat buruh dan peraturan pemerintah tentang kesehatan dan keselamatan. Demikian pula, Chiang dan Hsieh (2012) menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah keyakinan bahwa pimpinan peduli terhadap kebutuhan karyawan.

Berdasarkan beberapa kajian literatur teks book, jurnal maupun survey awal pada dosen universitas swasta di Jawa Barat. Diperoleh konstruk mengenai dukungan organisasi yaitu Sejauh mana universitas memberi dukungan, bantuan saat dibutuhkan, penghargaan terhadap kontribusi, peduli terhadap kebutuhan sosial-emosional, kesejahteraan, hubungan dan perasaan saling membantu diantara para dosen dan pimpinan. Berikut ini disajikan tabel rekapitulasi konsep dan konstruk dukungan organisasi:

Dimensi Dukungan Organisasi

Menurut Mathis & Jackson (2001:84) dimensi dukungan organisasi, antara lain. Pelatihan, Standar kerja, Peralatan dan teknologi. Menurut Eder & Eisenberger (2008:56-57) yaitu: keadilan, dorongan dari atasan, penghargaan dan kondisi kerja. Pendapat yang berbeda menurut Baranik, Roling & Eby; 2010, antara lain: kegiatan konseling, tugas yang menantang, perlindungan pegawai, pembinaan pegawai, hubungan yang harmonis, pemodelan peran. Sedangkann menurut Bilgin, Demirer dan Rhoades (2012) adalah sebagai berikut: Pelatihan, otonomi, keamanan dan kenyamanan kerja, kompensasi, keadilan, kondisi kerja. Secara lebih mendalam Amin 2013 berpendapat bahwa dukungan organisasi pada pendidikan tinggi adalah sebagai berikut: kepemimpinan yang tegas, program pengembangan karir, pemberian insentif, Menyediakan waktu bagi dosen untuk melalui studi lanjut , seminar, workshop dan konferensi, Inovasi.

Berdasarkan hasil kajian dari pendapat beberapa ahli mengenai dimensi dukungan organisasi dan disesuaikan dengan topik unit analisis, maka diperoleh konstruk mengenai dimensi dan indikator dukungan organisasi adalah sebagai berikut: Pelatihan, dorongan dari pimpinan, dukungan Dana, memberikan kesempatan untuk seminar/konferensi, pemberian insentif.

BERBAGI PENGETAHUAN

Pengetahuan adalah segala sesuatu diketahui oleh individu baik secara abstrak maupun secara konkrit. Davenport dan Prusak (1998) mengungkapkan bahwa pengetahuan berbeda dengan data atau informasi. Pengetahuan bukan data atau juga informasi, tetapi satu sama lain saling berhubungan. Data merupakan seperangkat fakta yang memiliki ciri tertentu mengenai suatu Menurut Davenport (1998), Knowledge sering terkait tidak saja pada dokumen atau tempat penyimpanan barang berharga, tetapi juga pada rutinitas, proses, praktek dan norma. Menurut Russel Ackoff dalam Lumbatobing (2011), menyatakan bahwa isi atau kandungan dari intelektualitas dan mentalitas manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima kategori yaitu: Data, Informasi, Knowledge, *understanding* dan *wisdom*. Raub et al., (2000) mengatakan bahwa pengetahuan merupakan sesuatu yang dinamis dan dapat berkembang, sehingga pengetahuan jika dibagikan akan tumbuh dan berkembang. Ming dan Jesica (2008) berpendapat bahwa pengetahuan merupakan aset penting untuk individu maupun organisasi untuk berhasil dalam lingkungan yang semakin kompetitif. Sedangkan menurut Wang dan Noe (2010) pengetahuan merupakan sebuah informasi yang terlebih dahulu telah diproses oleh individu, diantaranya: mencakup gagasan, fakta kepakaran serta penilaian yang sangat penting untuk kemajuan organisasi.

Hal terpenting dalam manajemen pengetahuan adalah bagaimana mendukung individu dalam organisasi agar membagikan pengetahuan yang mereka ketahui, sehingga faktor kemampuan organisasi dapat mendukung karyawan untuk melakukan berbagi pengetahuan menjadi sangat penting. Disisi lain, dengan berbagi pengetahuan, individu dalam organisasi akan dirangsang untuk berfikir kritis dan kreatif. Lee (2001) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan melibatkan kegiatan mentranfer atau menyebarkan pengetahuan dari suatu orang, atau organisasi lain. Nock dan Kim (2002), mengungkapkan bahwa kesulitan terbesar dari manajemen pengetahuan yaitu merubah perilaku berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan merupakan hal yang tidak mudah dikarenakan terdapat kecenderungan untuk menimbun pengetahuan untuk kepentingan

pribadi. Berbagi pengetahuan merupakan suatu proses mengembangkan diri maupun mengembangkan organisasi, menuju ke arah yang lebih baik lagi. Grotenhies dan Weggeman (2002) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan sebagai mekanisme yang dilakukan organisasi untuk mengembangkan pengetahuan yang telah ada pada organisasi, selain itu berbagi pengetahuan merupakan salah satu mekanisme yang digunakan untuk merangsang penciptaan pengetahuan melindungi pengetahuan dan memfasilitasi knowledge sharing. Srivasta, Bartol dan Lock (2006) berpendapat bahwa berbagi pengetahuan merupakan hal yang sangat penting karena merupakan kunci yang memungkinkan dilakukannya kodifikasi dan penyimpanan dari pengetahuan yang sudah didapat, sehingga dapat dikembangkan seiring perjalanan waktu.

Sedangkan Adenan dkk. (2013:338) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan merupakan proses pertukaran dan mendapatkan pengetahuan yang diperlukan melalui metode baik formal maupun informal. Namun, Ivancevich (2014:6) hanya berpendapat bahwa berbagi pengetahuan merupakan aspek penting dalam berkompetisi. Sedangkan Mc Shane (2015:11) menambahkan bahwa dalam berbagi pengetahuan melibatkan penyebaran pengetahuan kepada orang lain dalam organisasi. Berdasarkan beberapa kajian literatur teks book, jurnal maupun survey awal pada dosen universitas swasta di Jawa Barat. Diperoleh konstruk mengenai berbagi pengetahuan yaitu Kegiatan mentransfer, mengembangkan, merangsang penciptaan, melindungi dan memfasilitasi penyebaran informasi, ide, saran dan keahlian pada universitas baik secara formal maupun non formal.

Dimensi Berbagi Pengetahuan

Dimensi Berbagi pengetahuan pada perguruan tinggi menurut Bartol & Srivastava (2002) yaitu sebagai berikut: **Aktifitas, teknologi, motivator**. Lebih jauh lagi diungkap oleh Nor Ashmiza, 2010 dimensi berbagi pengetahuan di dalam perguruan tinggi melalui organisasi, orang dan Teknologi. Menurut Mohaddeseh (2013) adalah sebagai berikut: Manusia, organisasi, teknologi Informasi. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dan disesuaikan dengan unit analisis maka dimensi berbagi pengetahuan adalah sebagai berikut: Aktifitas (Penerbitan artikel ilmiah, berbagi artikel ilmiah, berbagi pengalaman dalam seminar/konferensi, partisipasi dalam konferensi), organisasi (Workshop, seminar, mentoring, HAKI, Insentif, Forum), Teknologi (Situs universitas, Email/Milis, database penelitian, software analisis data, repositori), Motivator (Diskusi, saling membantu, pertukaran Informasi).

KINERJA PUBLIKASI ILMIAH

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan. Kinerja (*Performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Lussier (2008:8) mengemukakan pendapat bahwa kinerja adalah sejauh mana harapan atau tujuan telah dipenuhi. Pendapat yang berbeda disampaikan oleh Raymond J. Stone (2008: 36) bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian atau pencapaian prestasi tertentu yang ditunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaan. John Bernardin (2010: 222) mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi kegiatan pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu yang spesifik.

Pada perguruan tinggi, ukuran keberhasilan kinerja institusi sangat bergantung kepada kinerja dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karena, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 2, Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sejalan dengan UU No. 14 Tahun 2005, pada UU No 12 Tahun 2012 juga tertuang bahwa dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat. Hal tersebut juga mengisyaratkan bahwa keberhasilan kinerja perguruan tinggi (Universitas) juga merupakan perwujudan tercapainya tercapainya visi dan misi universitas melalui pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Sejalan dengan pendapat Moeheriono (2010:60) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Ivancevich (2014: 172) berpendapat bahwa kinerja sebagai seperangkat perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satunya tujuan perguruan tinggi adalah menghasilkan produk-produk yang bermutu tinggi yang diakui oleh masyarakat, baik masyarakat ilmiah maupun masyarakat umum. Produk tersebut salah satunya karya ilmiah yang di publikasikan pada jurnal-jurnal ilmiah nasional dan internasional. Publikasi ilmiah merupakan syarat wajib yang harus dipenuhi oleh dosen sebagai pemegang jabatan fungsional/jabatan akademik. Pasal 12 (3) UU No 12/2012 menyatakan bahwa dosen secara perseorangan atau berkelompok wajib menulis buku ajar atau buku teks, yang diterbitkan oleh Perguruan Tinggi dan/atau publikasi ilmiah sebagai salah satu sumber belajar dan untuk pengembangan budaya akademik serta pembudayaan kegiatan baca tulis bagi Sivitas Akademika. Lebih lanjut disampaikan dalam Pasal 46 (2) UU No 12/2012 dan Pasal 44 (5) Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 tahun 2015 bahwa hasil hasil penelitian yang tidak bersifat rahasia, tidak mengganggu dan/atau tidak membahayakan kepentingan umum atau nasional wajib disebarluaskan dengan cara diseminarkan, dipublikasikan, dipatenkan, dan/atau cara lain yang dapat digunakan untuk menyampaikan hasil penelitian kepada masyarakat. Dipublikasikan artinya bahwa hasil Penelitian dimuat dalam jurnal ilmiah yang terakreditasi dan/atau buku yang telah diterbitkan oleh Perguruan Tinggi atau penerbit lainnya dan memiliki International Standard Book Number (ISBN).

Hal tersebut dipertegas kembali oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB) Nomor 17 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 92 Tahun 2014 mengatur kenaikan jenjang jabatan akademik dosen mewajibkan untuk publikasi pada jurnal ilmiah nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi di bidangnya. Kebijakan ini mendorong dosen agar lebih produktif dalam menghasilkan publikasi ilmiah, sehingga dapat meningkatkan daya saing bangsa Indonesia di tingkat dunia dalam hal publikasi. Berdasarkan beberapa kajian literatur teks book, jurnal dan Undang-undang mengenai tugas dan tanggung jawab dosen dan Peraturan menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, serta survey awal terhadap dosen tetap pada universitas swasta di Jawa Barat, maka Diperoleh konstruk mengenai kinerja publikasi

ilmiah yaitu Kuantitas dan kualitas hasil, ketepatan waktu dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi universitas dalam bidang publikasi ilmiah.

Dimensi Kinerja Publikasi Ilmiah

Dimensi kinerja menurut mangkunegara (2009 :75) dimensi kinerja adalah sebagai berikut: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung Jawab. Mathis dan Jackson, (2010:378) mengemukakan bahwa kinerja meliputi: Kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerjasama. Berdasarkan beberapa kajian literatur teks book, jurnal dan Undang-undang mengenai tugas dan tanggung jawab dosen dan Peraturan menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, serta survey awal terhadap dosen tetap pada universitas swasta di Jawa Barat, maka Diperoleh konstruk dimensi kinerja publikasi ilmiah dosen adalah : Kuantitas Publikasi Ilmiah (Jumlah publikasi di jurnal nasional, jumlah publikasi di jurnal internasional), kualitas Publikasi Ilmiah (artikel terbit di jurnal local, artikel terbit di jurnal nasional terakreditasi, artikel terbit di jurnal internasional bereputasi), Ketepatan waktu Publikasi Ilmiah (Publikasi di jurnal nasional dalam satu tahun, publikasi di jurnal internasional dalam dua tahun)

Posisi Penelitian (*State Of The Art*)

Berdasarkan hasil kajian dari penelitian-penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal ilmiah menunjukkan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dan memiliki orisinalitas yang tinggi serta memiliki keunggulan, baik dari variabel penelitian (iklim organisasi, dukungan organisasi, berbagi pengetahuan dan kinerja publikasi ilmiah dosen), metode, unit analisis, unit observasi, model penelitian serta pendekatannya.

Secara spesifik penelitian ini bertumpu pada menciptakan iklim organisasi yang kondusif, dukungan organisasi sehingga diharapkan dapat terjadi proses berbagi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja publikasi ilmiah dosen tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Jawa Barat. Metode dalam penelitian ini menggunakan mixed methode menggabungkan antara kuantitatif dan kualitatif.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini mengenai: iklim organisasi, berbagi pengetahuan, dan dukungan organisasi terhadap kinerja publikasi ilmiah dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Swasta di Jawa Barat.

1. Iklim organisasi, dukungan organisasi, berbagi pengetahuan dan kinerja publikasi ilmiah dosen tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Swasta di Jawa Barat masih rendah.
2. Iklim organisasi dan dukungan organisasi berpengaruh secara positif terhadap berbagi pengetahuan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Swasta di Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan.
3. Berbagi pengetahuan berpengaruh secara positif terhadap kinerja publikasi ilmiah dosen tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Swasta di Jawa Barat.
4. Iklim organisasi dan dukungan organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja publikasi ilmiah dosen tetap baik secara langsung maupun tidak langsung

melalui berbagi pengetahuan pada Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Jawa Barat.

METODE PENELITIAN

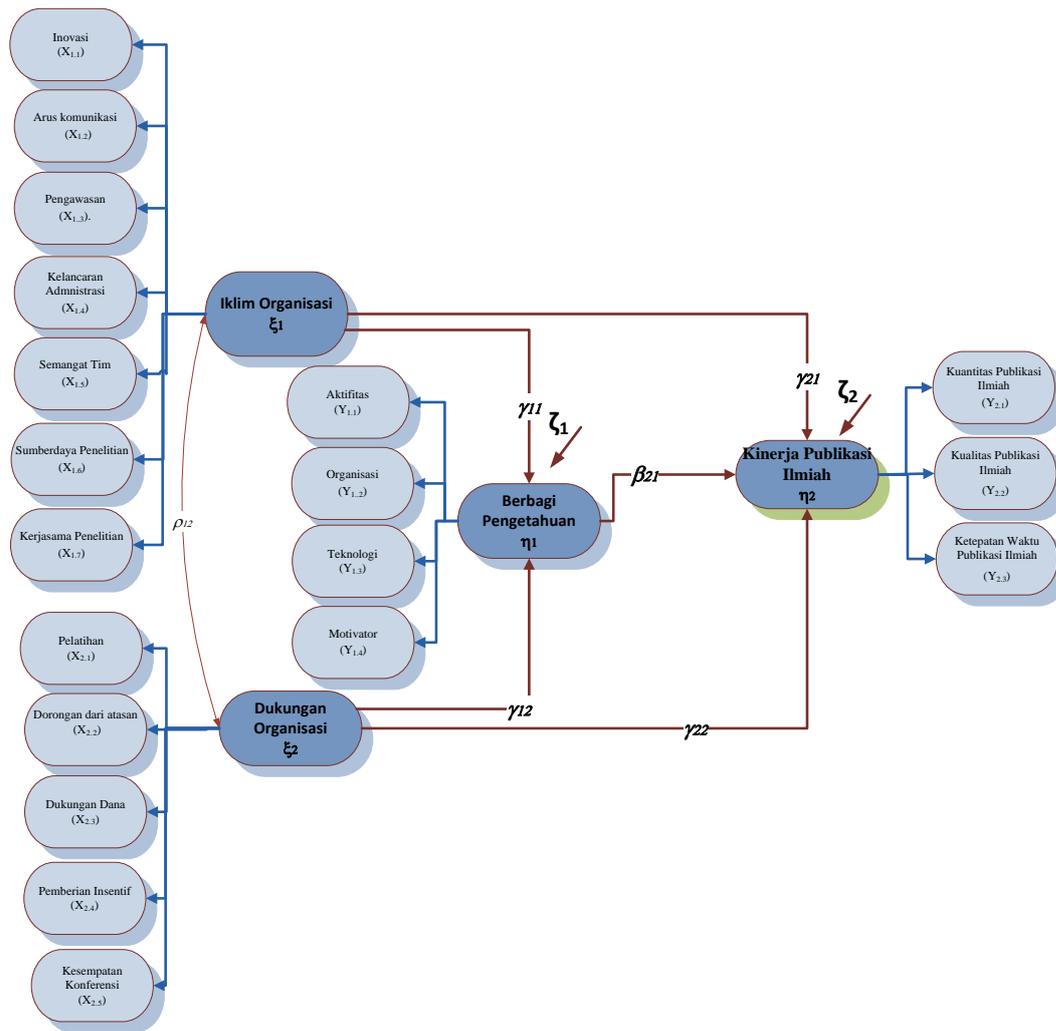
Tujuan penelitian ini adalah untuk menghasilkan kajian yang berhubungan dengan keterkaitan antar variabel penelitian sekaligus juga menguji hipotesis secara deskriptif dan verifikatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *mixed method Research* (MMR) karena dalam penelitian ini akan menggabungkan antara penelitian kuantitatif yang kemudian diikuti dengan penelitian kualitatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *design* penelitian kuantitatif yaitu dengan cara membuat pertanyaan penelitian menggunakan skala *semantik differential*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket yang diisi oleh para dosen di setiap fakultas ekonomi dan bisnis. Unit analisis dalam penelitian ini adalah organisasi yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Swasta di Jawa barat yang sudah terakreditasi BAN PT.

Jenis, Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi

Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan cara membagi kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari data yang sudah tersedia baik dari porlaf dikti, kopertis, maupun dari pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Populasi dalam penelitian adalah dosen tetap fakultas ekonomi universitas swasta di Jawa Barat yang sudah terakreditasi sebanyak 15 universitas, sedangkan jumlah dosen tetap yang terdaftar berjumlah 780 orang. Penelitian ini akan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji model struktural dan hipotesis, di dalam SEM terdapat rasio minimum yaitu 5 responden untuk setiap indikator dalam penelitian. Penelitian ini memiliki 53 indikator, maka digunakan perbandingan sebesar 65 responden untuk 1 indikator. Maka diperoleh jumlah sampel minimal sebesar **265** dan sampel penelitian ini diambil sebanyak **275** responden.

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengukuran validitas dan reliabilitas dimaksudkan untuk menguji validitas dan reliabilitas item-item pertanyaan dalam kuesioner. Penelitian yang baik memerlukan instrumen pengukuran variabel yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Hipotesis yang diuji terdiri dari 4 buah hipotesis yang terdiri dari 1 hipotesis deskriptif dan 3 (empat) hipotesis verifikatif. Untuk menguji hipotesis 1 menggunakan uji rata-rata satu sampel. Sedangkan pengujian hipotesis nomor dua sampai dengan nomor empat menggunakan pengujian statistik yang digambarkan dalam suatu kerangka alur hubungan antara variabel dimana dalam kerangka akan terlihat hubungan tersebut merupakan model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*). Dimana model kerangka alur hubungan antar variabel dijelaskan pada gambar sebagai berikut.:



Gambar: Kerangka Alur Hubungan antar Variabel Laten

Model penelitian di atas pada hakekatnya memperlihatkan bahwa Iklim Organisasi (ξ_1) Dukungan Organisasi (ξ_2) dianggap variabel eksogen yang secara langsung mempengaruhi Berbagi Pengetahuan (η_1) dan Kinerja Publikasi Ilmiah (η_2) sebagai konsekuensi atau dianggap variabel endogen, untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada persamaan model matematis di bawah ini :

Model 1 $\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{12}\xi_2 + \zeta_1$

Model 2 $\eta_2 = \gamma_{21}\xi_1 + \gamma_{22}\xi_2 + \beta_{21}\eta_1 + \zeta_2$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan empat temuan yaitu sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Iklim akademik pada Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Jawa Barat belum kondusif, hal ini ditandai dengan:
 - a. Inovasi penelitian yang dilakukan oleh dosen belum sepenuhnya menghasilkan temuan yang dapat dijadikan rujukan atau teori baru.

- Arus komunikasi antara sesama dosen masih kurang intensif, begitupun arus komunikasi dengan pimpinan.
- Pengawasan dari pimpinan maupun dari pihak lembaga penelitian masih kurang, dan sumber daya penelitian masih kurang.
- b. Dukungan terhadap publikasi ilmiah dosen dari Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Jawa Barat belum terlaksana seperti:
- Pelatihan penelitian maupun publikasi ilmiah di universitas swasta di Jawa Barat masih belum terlaksana secara berkesinambungan.
- Dorongan dari atasan untuk melakukan penelitian dan publikasi ilmiah masih kurang.
- Dukungan dana dari lembaga di beberapa universitas swasta, diantaranya: ketersediaan dana untuk konferensi dan publikasi ilmiah masih terbatas, sehingga dosen harus menyediakan sendiri dana untuk mengikuti konferensi dan publikasi ilmiah.
- c. Berbagi pengetahuan pada Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Jawa Barat belum terlaksana, seperti:
- Aktivitas berbagi pengetahuan diantaranya penerbitan artikel ilmiah masih kurang, dosen belum sepenuhnya melakukan berbagi pengalaman pada seminar/konferensi, serta partisipasi dosen dalam konferensi masih jarang dilakukan.
- Organisasi, diantaranya: workshop terkait dengan penelitian dan publikasi ilmiah belum dilaksanakan secara berkala. belum semua universitas swasta menyelenggarakan seminar-seminar baik internal maupun nasional. mentoring dalam penelitian dan publikasi ilmiah masih kurang. dosen yang mendaftarkan hasil penelitiannya pada HAKI masih sangat sedikit. forum-forum diskusi masih belum dilaksanakan secara berkelanjutan.
- Teknologi, diantaranya: situs universitas terkait dengan hasil-hasil penelitian dosen tidak secara berkala dilakukan pembaharuan. Informasi terkait dengan penelitian dan publikasi ilmiah belum secara berkala dibagikan kepada dosen melalui email/milis. belum semua universitas memiliki repositori penelitian-penelitian.
- Motivator: diskusi-diskusi terkait dengan penelitian dan publikasi ilmiah dosen masih jarang dilakukan. pertukaran informasi terkait dengan penelitian dan publikasi ilmiah masih jarang dilakukan.
- Kinerja publikasi ilmiah dosen tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Jawa Barat belum optimal, seperti: kuantitas publikasi ilmiah masih jauh dari target yang harus dicapai oleh dosen minimal 1 karya ilmiah setiap semester, kualitas publikasi ilmiah dosen belum optimal, hal tersebut ditandai bahwa kebanyakan dosen hanya melakukan publikasi pada jurnal-jurnal nasional yang belum terakreditasi. beberapa dosen belum melaksanakan kegiatan penelitian dan publikasi ilmiah dalam kurun waktu satu tahun minimal 1 buah artikel.
2. Iklim akademik berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja publikasi ilmiah dosen tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Jawa Barat. oleh karena itu apabila dosen melakukan inovasi-inovasi dalam penelitian, arus komunikasi diantara para dosen maupun dengan pimpinan terjalin

secara lancar, pengawasan dari pimpinan dan lembaga penelitian dilakukan secara intensif, administrasi terkait dengan penelitian dan publikasi ilmiah lancar, diantara sesama dosen dan pimpinan saling menyemagati dan memberikan motivasi serta sumber daya penelitian teredia, maka publikasi ilmiah dosen akan meningkat.

3. Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja publikasi ilmiah dosen tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Jawa Barat. oelh karena itu, maka apabila pelatihan-pelatihan penelitian dan publikasi ilmiah teragenda secara rutin, atasan senantiasa memberikan dorongan kepada dosen dalam melakukan penelitian dan publikasi ilmiah, dosen yang melakukan penelitian dan publikasi ilmiah diberikan kompensasi yang sesuai, dosen yang berhasil melakukan publikasi ilmiah diberikan insentif, serta dosen diberikan waktu dan kesempatan untuk melakukan konferensi, maka publikasi ilmiah dosen di universitas swasta akan meningkat.
4. Berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja publikasi ilmiah dosen tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Jawa Barat. oleh karena itu maka apabila aktifitas berbagi pengetahuan di universitas swasta senantiasa dilaksanakan dan dilakukan secara berkala, diadakan seminar dan workshop, dosen didorong untuk mendaftarkan hasil penelitiannya pada HAKI., ketersediaan teknologi dalam menunjang penelitian seperti situs universitas, repositori penelitian, sharing informasi pada email/milis, dilakukan diskusi-diskusi ilmiah diantara para dosen.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik simpulan bahwa:

1. a. Iklim akademik pada Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Jawa Barat belum kondusif.
b. Berbagi pengetahuan pada Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Jawa Barat belum optimal.
c. Dukungan terhadap publikasi ilmiah dosen dari Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Jawa Barat masih kurang.
d. Kinerja publikasi ilmiah dosen tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Jawa Barat belum optimal.
2. Iklim akademik berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja publikasi ilmiah dosen tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Jawa Barat
3. Berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja publikasi ilmiah dosen tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Jawa Barat
4. Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja publikasi ilmiah dosen tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Jawa Barat.

=====

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, S.S.S. 2013. The Impact of Organisational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study from Pakistani Academic Sector. *European Journal of Business Management*, 5(5):194-207.
- Aneta, Agnieszka dan Iren., (2015) Organizational climate of higher education institutions and its implications for the development of creativity., *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 182 (2015) 279 – 288.
- Anchalee, Kokanuch, Khwanruedee., (2014)., Knowledge Sharing Capability And Organizationalperformance: *A Theoretical Perspective 10th International Academic Conference*, Vienna ISBN 978-80-87927-02-1, Iises
- Amstrong. (2003), *The art of HRD: Strategic Human Resource Management a Guide to Action Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Panduan Praktis untuk bertindak*, alih bahasa oleh Ati cahayani. Jakarta: PT Gramedia.
- Ayman Bassam Nassuora, Shahizan Hasan., (2009)., Knowledge Sharing among Academics in Institutions of Higher Learning. *International Education Studies*.
- Baranik, L.E., Roling, E.A. & Eby, L.T. 2010. Why does Mentoring Work? The Role of Perceived Organisational Support. *Journal of Vocational Behaviour*, 76:366-373.
- Bartol, K. M., and Srivastava, A. (2002), Encouraging Knowledge Sharing: The Role of Organizational Reward Systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 64-76.
- Bernardin, Jhon. 2010. *Human Resource Management. An Experiential Approach*. International Edition. Published by Mc. Graw-Hill Companies, Inc., 1221. Avenue Of The Americas, New York.
- Beer, M., Spector B., Lawrence, P. R., Mills, D. Q., & Walton, R. E. (1984). *Managing Human Assets*. New York: The Free Press.
- Bock, G.W. dan Kim, Y. (2002) “Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing” dalam *Information Resources Management Journal* edisi April-Juni.
- Bilgin, N. & Demirer, H. 2012. The Examination of the Relationship among Organisational Support, Affective Commitment and Job Satisfaction of Hotel Employees. *Procedia-Social and Behavioural Sciences*, 51: 470-473.
- Chinomona, Richard., Maxwell Sandada. (2014)., Organisational Support and Its Influence on Teachers Job Satisfaction and Job Performance in Limpopo Province of South Africa., *Mediterranean Journal of Social Sciences*., MCSER Publishing, Rome-Italy Vol 5 No 9.
- Capdevila, I. (2013) Knowledge Dynamics in Localized Communities: Coworking Spaces as Microclusters diakses 25 Januari 2014 dari http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2414121.
- Cabrera, E.F. dan Cabrera, A. (2005) “Fostering Knowledge Sharing through People Management Practices” in *The International Journal of Human Resource Management* Vol. 16, Issues 5.
- Denison, D.R. (1996). What is the Difference between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's
- Darolia, Kumari, Darolia.,2010. Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Organizational Commitment as determinants of Job Performance. *Journal of*

- the Indian Academy of Applied Psychology January 2010, Vol.36, No.1, 69-78.
- De Cuyper, Nele & Hans., 2011. The Management Paradox. Self-rated employability and organizational commitment and performance. Vol. 40 No. 2, pp. 152-172. Emerald Group Publishing Limited.
- Dokhtesmati, Mohaddeseh., Roghayeh (2013)., Knowledge Sharing in Iranian academic institutions: Meta analysis approach. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 73 (2013) 383 – 387
- Eder and Robert Eisenberger. (2008). Perceived Organizational Support: Reducing the Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior. *Journal of Management*, Vol. 34 No. 1, February 2008 55-68 DOI: 10.1177/0149206307309259.
- Elfindri, Supriadi, Nizam., 2015., Lecturer Performances In Indonesia Higher Education System. *IJAEDU- International E-Journal of Advances in Education*, Vol. I, Issue 1.
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta, Prenada Media, *Edisi pertama*, 2005.
- Felicia dan John Ohiorenoya. (2015). Knowledge Sharing and Performance in the Nigerian Oil and Gas Industry., Human Resource Department, Nigerian Petroleum Development Company., Information and Knowledge Management www.iiste.org ISSN 2224-5758 (Paper) ISSN 2224-896X Vol.5, No.3.
- Forehan, G.A. & B. Von. H. Gilmer (1964) “Environmental Variation in Studies of Supervisory Behavior”.
- Garcia Morales, Victor & Matias, Fernando., 2008. Influence of transformational leadership on organizational innovation and performance depending on the level of organizational learning in the pharmaceutical sector. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 21 No. 2, pp. 188-212. Emerald Group Publishing Limited
- Greenberg, Jerald. 2011. *Behaviour in Organizations*. Tenth Editions. Published by Person education Publishing as Prentice Hall. United State.
- Gery Dessler.. 2011., *Human Resource Management*., Twelfth Edition., Publishing as Prentice Hall, One Lake Street, Upper Saddle River., New Jersey. United States of America.
- Griffin & Moorhead., 2014., *Organizational Behavior*., “Managing People and Organization”., Eleventh Edition., Cengage Learning., South-western. ISBN-13:978-1-133-62669-5.
- Hellriegel, D., S. Jackson, J. Slocum and G. Staude., 2009., *Management ‘Managing human resources’*. (Oxford University Press) third edition. [ISBN 9780195982169].
- Holbeche, Linda. (2004). *Aligning human resources and business strategy*, Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Ivancevich, Konopaske, Mattenson., 2014., *Organizational behavior & Management*., Tenth Edition., Publish by McGraw-Hill., New York., America.
- Jones, Gareth. 2010. *Organizational Theory, Design and change*. Sixth Edition. By Pearson Education, Inc. New jersey.
- Kokanuch, Tuntrabundit., 2014. Knowledge Sharing Capability And Organizational Performance: A Theoretical Perspective. 10th International Academic Conference, Vienna Isbn 978-80-87927-02-1, Iises.

- Koch, M.J., & McGrath, R.G. 1996. Improving Labour Productivity: Human Resource Management Policies Do Matter. *Strategic Management Journal*, 17: 335–54.
- Kurt Lewin M. Keller, 1992, *Instructional Design Theory and Models : An Overview of Their Current Status*, Charles M. Regeluth (ed), Lawrence Erlbaum Associates, London.
- Lenny Martini dan Tjakraatmadja.,(2011)., Berbagi Pengetahuan di Institusi Akademik *Jurnal Manajemen Teknologi*. Volume 10, number 2.
- Li, Zhu and Luo. (2010) A Study on the Influence of Organizational Climate on Knowledge-Sharing Behavior in IT Enterprises. *Journal Of Computers*, Vol. 5, No. 4, APRIL 2010.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. Jr. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard University Press.
- Larissa and Makela. 2009., Organizational Climate And Knowledge Sharing: An Individual-Level Perspective. Paper to be presented at the Summer Conference 2009. On CBS - Copenhagen Business School Solbjerg Plads 3 DK2000 Frederiksberg DENMARK, June 17 - 19.
- Luthans, Fred., 2011., Organizational Behavior “An Evidence-Based Approach”., Twelfth Edition., International edition., Exclusive rights by McGraw-Hill Education. Asia. Printed in Singapore.
- Lussier, Robbert., 2008., Human Relations in Organizations. Applications and Skill Building. Seventh Edition., published by MCGraw-Hill/Irwin, a business unit of The MCGraw-Hill Companies, Inc., 1221 Avenue of the Americas, New York.
- Mc Shane, Glinow, Von. 2010. *Organizational Behavior*. Fifth Editions. United State.
- Marko Slavkovic And Verica., (2013)., Knowledge Management, Innovativeness, And Organizational Performance: Evidence From Serbia., *Economic Annals*, Volume Lviii, No. 199., Udc: 3.33 Issn: 0013-3264
- Mathis, R & Jackson, J. 2011. Human Resource Management. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Milena, Delio Zafata., (2014)., Relation Between Organizational Climate and its Dimensions and Knowledge-sharing Behavior among Knowledge Workers *Int.J.Psychol.Res*; 7 (2): 64-75.
- Ming dan Jessica., (2010)., Knowledge Sharing in Academic Institutions: a Study of Multimedia University Malaysia., *Electronic Journal of Knowledge Management* Volume 7 Issue 3.
- Miao, Kim., 2014.. Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Employee Performance: An Chinese Empirical Study., *J. Service Science & Management (JSSM)*, 2010, 3, 257-264.
- Munir, Muhamad, 2012. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol XXII, Nomor 01,
- Moehariono, 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Cetakan Kedua. Ghalia. Bogor. Indonesia.
- Nassuora, Ayman Bassam and Hasan, Shahizan (2010) *Knowledge sharing among academics in institutions of higher learning*. In: Knowledge Management International Conference 2010 (KMICe2010), 25-27 May 2010, Kuala Terengganu, Malaysia.
- Natário, Maria & Manuela., (2014)., Higher Education Institution Organizational Climate., Survey International Journal of Advances in Management and Economics., Vol.3.

- Norhadi, Zawiyah & Yusof., Conceptual Framework for Knowledge Sharing Initiative in Institution of Higher Learning to Enhance The Teaching Performance and Innovation Scientific Journal of PPI-UKM.
- Noe. Hollenbeck. Gerhart.Wright. (2010). *Human Resource Management Seventh Edition*. Published by McGraw-Hill & Irwin. America.
- Pfeffer, J. (1998). Seven practices of successful organizations. *California Management Review*, 40(2), 96-124.
- Point of View on a Decade of Paradigm Wars. *The Academy of Management Review*, Vol. 21, No. 3 (Jul., 1996), pp. 619-654.
- Ramayah., (2009)., Knowledge Sharing among Academics in Institutions of Higher Learning: A Research Agenda., *International Education Studies*. Vol. 2 No. 1.
- Riege, A. (2003) "Three-dozen Knowledge-sharing Barriers Managers Must Consider" dalam *Journal of Knowledge Management* Vol. 9 No. 3.
- Robbins, S & Judge, T . 2008. *Perilaku Organisasi*. terjemahan Diana Angelica, Ria dan Abdul. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robert N. Luissier. 2008. *Human Relations in organizations: Applications and skill building*. Seventh Editions. Publish Mc Graw-Hill & Companies, Inc. Americas
- Robert J. Riggle. 2007. The impact of organizational climate variables of perceived organizational support, workplace isolation, and ethical climate on salesperson psychological and behavioral work outcomes. *Disertation.*, University of South Florida.
- Raymond A. Noe. 2010 *Employee Training And Development*. Fifth Edition. Exclusive rights by McGraw-Hill Educational. Nort American Version.
- Raymond J. Stone. 2008. *Human Resource Management*, sixth edition.. Published by John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Robbins, Stephen P. Timothy A Judge. 2011. *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. Publiished by perason Education, Publishing as Prentice Hill.
- Rentoul., Fraser, (1983) "Development Of A School Level Environment Questionnaire", *Journal of Educational Administration*, Vol. 21 Iss: 1, pp.21 - 39
- Reyes & Zapata. (2014) Relation Between Organizational Climate and its Dimensions and Knowledge-sharing Behavior among Knowledge Workers. *INT.J.PSYCHOL.RES.* 2014; 7 (2): 64-75.
- Raza, Pir Ali Shah. (2010) Impact Of Organizational Climate On Performance Of College Teachers In Punjab. *Journal of College Teaching & Learning* – October 2010 Volume 7, Number 10.
- Shukla, Harish., Aditi Pareta.(2013). "A Study of Organizational Climate Perceived by the Employees of a Cooperative Dairy", *Pacific Business Review International*. Volume 6, Issue 6, December 2013.
- Schemerhorn, Osborn, Uhl_Bien, Hunt., 2012., *Organizational Behavior.*, Twelfth Edition., International Student Edition., John Wiley & Sons. (Asia) Pte. Ltd.
- Suandi, Arif Ismail. Relationship Between Organizational Climate, Job Stress And Job Performance Officer At State Education Department. *International Journal of Education & Literacy Studies* ISSN 2202-9478. Vol. 2 No. 1; Australia. January 2014.
- Swift, M. L., & Virick, M. (2013). Perceived support, knowledge tacitness, and provider knowledge sharing. *Group & Organization Management*, 38(6), 717-742.

- Shukla, Harish., Aditi Pareta.(2013). “A Study of Organizational Climate Perceived by the Employees of a Cooperative Dairy”, *Pacific Business Review International*. Volume 6, Issue 6, December 2013.
- Tahir Muhammad & Waqas Latif., 2012. The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction and its Subsequent Impact on Employees Performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences* Vol. 3 (2).
- Ungku Ahmad, Ungku Norulkamar (2014) A review of knowledge sharing barriers among academic staff - a Malaysian perspective. *Sains Humanika*, 2 (2). pp. 87-91. ISSN 2289-6996
- Wang, S. dan Noe, R.A. (2010) “Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research” dalam *Human Resource Management Review* Volume 20 halaman 115-131.
- Xiaoqing dan Joanne., (2014)., Knowledge sharing in China–UK Higher Education alliances. *International Business Review*.